**Сопоставительная таблица**

**действующего Трудового кодекса Республики Узбекистан   
и проекта Трудового кодекса Республики Узбекистан в новой редакции**

| **Действующая редакция** | | **Предлагаемая редакция** | | | |  | | | **Комментарии** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Трудовой кодекс Республики Узбекистан** | | **Трудовой кодекс Республики Узбекистан *(новая редакция)*** | | | | **Трудовой кодекс Республики Узбекистан** | | |  |
| **Общая часть** | | **Общая часть** | | | | **Общая часть** | | |  |
| **Глава I. Основные положения** | | **Глава I. Основные положения** | | | | **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».  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 1. *Нормативные акты* о труде**  Законодательство о труде состоит из настоящего Кодекса и других нормативных актов.  Если международным договором Республики Узбекистан установлены другие правила по сравнению с законодательными о труде Республики Узбекистан, то применяются правила международного договора. | | | | Переносится в статью 12. | | | Обоснование-аргументировать |
|  | |  | | | |  | | |  |
| **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 2*. Цель и* основные задачи трудового законодательства**  Целью трудового законодательства является регулирование индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений на основе обеспечения баланса и согласования интересов работников, работодателей и государства.  Основными задачами трудового законодательства являются:  установление государственных гарантий трудовых прав и свобод работников, включая право на труд, на свободный выбор работы,  на справедливые и безопасные условия труда и на защиту от безработицы;  обеспечение реализации прав работодателей в сфере подбора, расстановки кадров и организации эффективного трудового процесса;  поощрение и развитие социального партнерства в сфере труда;  обеспечение эффективной защиты прав и интересов работников и работодателей;  обеспечение эффективной работы рынка труда. | | | | **Статья 1. Цель и основные задачи трудового законодательства**  **Целью трудового законодательства является регулирование индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений на основе обеспечения баланса и согласования интересов работников, работодателей и государства.**  **Основными задачами трудового законодательства являются:**  **установление государственных гарантий трудовых прав и свобод работников, включая право на труд, на свободный выбор работы,**  **на справедливые и безопасные условия труда и на защиту от безработицы;**  **обеспечение реализации прав работодателей в сфере подбора, расстановки кадров и организации эффективного трудового процесса;**  **поощрение и развитие социального партнерства в сфере труда;**  **обеспечение эффективной защиты прав и интересов работников и работодателей;**  **обеспечение эффективной работы рынка труда.** | | | Обоснование-аргументировать  Проверить связь часть первой и вторую между собой.  Где раскрываются задачи |
| **Статья 3. Сфера действия Трудового кодекса**  Действие Трудового кодекса распространяется на всю территорию Республики Узбекистан. | | **Статья 3. Сфера действия трудового законодательства**  Трудовое законодательство регулирует:  индивидуальные трудовые отношения между работником и работодателем;  общественные отношения, непосредственно связанные с индивидуальными трудовыми отношениями.  К общественным отношениям, непосредственно связанным с индивидуальными трудовыми, относятся:  отношения по трудоустройству работника у данного работодателя;  отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работника у данного работодателя;  коллективные трудовые отношения, складывающиеся в процессе социального партнерства в сфере труда;  отношения по контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде, правил охраны труда и иных актов, содержащих нормы трудового права;  отношения по рассмотрению трудовых споров.  Правила, установленные на территории Республики Узбекистан трудовым законодательством, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций  и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено законами или международным договором Республики Узбекистан.  Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется на государственных служащих, в том числе на работников Республики Узбекистан, направленных на работу в государственные учреждения Республики Узбекистан за границей (дипломатические, консульские и иные учреждения), а также на лиц, проходящих альтернативную службу с особенностями, предусмотренными законом.  На военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, а также военнослужащих, проходящих службу в органах внутренних дел, службе государственной безопасности и на иных, приравненных к ним лиц, трудовое законодательство распространяется в части не противоречащей специальному законодательству.  На работников органов прокуратуры трудовое законодательство распространяется в части не противоречащей Закону «О прокуратуре».  Трудовым законодательством регулируются трудовые отношения спасателей спасательных служб в части не урегулированной специальным законодательством о спасательной службе.  Трудовые отношения осужденных по приговору суда за совершение преступлений регулируются трудовым законодательством, с изъятиями и ограничениями, предусмотренными Уголовно-исполнительным кодексом Республики Узбекистан.  Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):  военнослужащих, проходящих срочную военную службу по призыву;  членов наблюдательных советов, ревизионных комиссий (ревизоров) организаций, в связи с исполнением ими соответствующих функций в данной организации;  лиц, выполняющих работы (оказывающих услуги) на основании договоров гражданско-правового характера;  других лиц, если это установлено законом.  Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании договора гражданско-правового характера, но впоследствии в порядке, установленном настоящим Кодексом либо другими законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. | | | | **Статья 2. Сфера действия трудового законодательства**  Трудовое законодательство регулирует:  индивидуальные трудовые отношения между работником и работодателем;  общественные отношения, непосредственно связанные с индивидуальными трудовыми отношениями.  К общественным отношениям, непосредственно связанным с индивидуальными трудовыми, относятся:  отношения по трудоустройству работника у данного работодателя;  отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работника у данного работодателя;  коллективные трудовые отношения, складывающиеся в процессе социального партнерства в сфере труда;  отношения по контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде, правил охраны труда и иных актов, содержащих нормы трудового права;  отношения по рассмотрению трудовых споров.  Правила, установленные на территории Республики Узбекистан трудовым законодательством, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций  и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено законами или международным договором Республики Узбекистан.  Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется на государственных служащих, в том числе на работников Республики Узбекистан, направленных на работу в государственные учреждения Республики Узбекистан за границей (дипломатические, консульские и иные учреждения), а также на лиц, проходящих альтернативную службу с особенностями, предусмотренными законом.  На военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, а также военнослужащих, проходящих службу в органах внутренних дел, службе государственной безопасности и на иных, приравненных к ним лиц, трудовое законодательство распространяется в части не противоречащей специальному законодательству.  На работников органов прокуратуры трудовое законодательство распространяется в части не противоречащей Закону «О прокуратуре».  Трудовым законодательством регулируются трудовые отношения спасателей спасательных служб в части не урегулированной специальным законодательством о спасательной службе.  Трудовые отношения осужденных по приговору суда за совершение преступлений регулируются трудовым законодательством, с изъятиями и ограничениями, предусмотренными Уголовно-исполнительным кодексом Республики Узбекистан.  Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):  военнослужащих, проходящих срочную военную службу по призыву;  членов наблюдательных советов, ревизионных комиссий (ревизоров) организаций, в связи с исполнением ими соответствующих функций в данной организации;  лиц, выполняющих работы (оказывающих услуги) на основании договоров гражданско-правового характера;  других лиц, если это установлено законом.  Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании договора гражданско-правового характера, но впоследствии в порядке, установленном настоящим Кодексом либо другими законами, были признаны индивидуальными трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. | | | **Расширено и дополнено** исходя из Положения о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан, утвержденного постановлением Кабинета Министров от 25 марта 2019 года № 244, проекта Закона «О государственной гражданской службе», Закона Республики Узбекистан «О всеобщей воинской обязанности и военной службе» №436-II от 12.12.2002 г., Закона Республики Узбекистан «О прокуратуре» №257-II от 29.08.2001 г., Закона Республики Узбекистан «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» №824-I от 20.08.1999 г., Уголовно-исполнительным кодексом Республики Узбекистан и др., а также международного опыта, в целях определения полной сферы деятельности трудового законодательства и ее разграничения с другими отраслями права.  ДЗ  ДЗ |
|  | | **Статья 4. Основные принципы правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений**  Основными принципами правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений являются:  равенство трудовых прав работников и запрещение дискриминации в сфере труда и занятий;  установление обоснованных различий в правовом регулировании труда отдельных категорий работников;  свобода труда и запрещение принудительного труда;  социальное партнерство в сфере труда;  гарантированность обеспечения трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей;  недопустимость ухудшения правового положения работника. | | | | **Статья 3. Основные принципы правового регулирования индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений**  Основными принципами правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений являются:  равенство трудовых прав работников и запрещение дискриминации в сфере труда и занятий; *проверить слово по тексту кодекса*  ~~установление обоснованных различий в правовом регулировании труда отдельных категорий работников;~~  ДЗ принцип запрета наихудшей формы детского труда  ДЗ свобода объединения профсоюзы  свобода труда и запрещение принудительного труда;  социальное партнерство в сфере труда;  гарантированность обеспечения трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей;  недопустимость ухудшения правового положения работника. | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта, рекомендаций и требований Конвенций МОТ, ратифицированных Республикой Узбекистан, в частности: Конвенции 1930 года о принудительном или обязательном труде (Конвенции №29), Конвенции 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (Конвенции №98); Конвенции 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Конвенции №100); Конвенции 1957 года об упразднении принудительного труда (Конвенции №105); Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (Конвенции №111); Конвенции 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Конвенции №182) и др. |
| **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 5. Равенство трудовых прав работников и запрещение дискриминации в сфере труда и занятий**  Каждый имеет равные возможности в реализации и защите трудовых прав.  Дискриминация в сфере труда и занятий запрещается. Дискриминацией является установление каких-либо прямых или косвенных ограничений, а равным образом предоставление каких-либо прямых или косвенных преимуществ в области труда и занятий в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, цвета кожи, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.  Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации в сфере труда и (или) занятости, может обжаловать в установленном порядке факт дискриминации. Требования лица, подвергшегося дискриминации, об устранении дискриминации, восстановлении нарушенного права и возмещении причиненного ему материального и морального вреда подлежат удовлетворению. Споры о возмещении причиненного лицу, подвергшемуся дискриминации, материального и морального вреда разрешаются в судебном порядке. Лица, виновные в действиях дискриминационного характера, привлекаются к ответственности в установленном порядке. | | | | **Статья 4. Равенство трудовых прав работников и запрещение дискриминации в сфере труда и занятий**  Каждый имеет равные возможности в реализации и защите трудовых прав.  Дискриминация в сфере труда и занятий запрещается. Дискриминацией является установление каких-либо прямых или косвенных ограничений, а равным образом предоставление каких-либо прямых или косвенных преимуществ в области труда и занятий в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, цвета кожи, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.  **Не являются дискриминацией обоснованные различия, исключения, предпочтения, а также ограничения прав работников в сфере и занятий, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (лица с семейными обязательствами, несовершеннолетние, лица  с инвалидностью, беременные женщины ~~и д~~р.).**  **Обоснованные различия в правовом регулировании труда отдельных категорий работников могут быть обусловлены характером трудовой связи работника с работодателем, местом осуществления трудовой деятельности, условиями и характером труда работника, ДЗ статусом работодателя, спецификой труда работников некоторых отраслей и профессий, психофизиологическими особенностями организма, наличием семейных обязанностей и другими объективными обстоятельствами.**  Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации в сфере труда и (или) занятости, может обжаловать в установленном порядке факт дискриминации. Требования лица, подвергшегося дискриминации, об устранении дискриминации, восстановлении нарушенного права и возмещении причиненного ему материального и морального вреда подлежат удовлетворению.  Споры о возмещении причиненного лицу, подвергшемуся дискриминации, материального и морального вреда разрешаются в судебном порядке. Лица, виновные в действиях дискриминационного характера, привлекаются к ответственности в установленном порядке. | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, рекомендаций МОТ и норм Конвенций МОТ, ратифицированных Республикой Узбекистан, в частности: Конвенции 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Конвенции №100); Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (Конвенции №111). |
|  | | ***Статья 6. Установление обоснованных различий в правовом регулировании труда отдельных категорий работников***  *Не являются дискриминацией обоснованные различия, исключения, предпочтения, а также ограничения прав работников в сфере труда и занятий, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (лица с семейными обязательствами, несовершеннолетние, лица  с инвалидностью и др.).*  *Обоснованные различия в правовом регулировании труда отдельных категорий работников могут быть обусловлены характером трудовой связи работника с работодателем, местом осуществления трудовой деятельности, условиями и характером труда работника, статусом работодателя, спецификой труда работников некоторых отраслей и профессий, психофизиологическими особенностями организма, наличием семейных обязанностей и другими объективными обстоятельствами.* | | | | **Переносится в статью 4** | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, рекомендаций МОТ и норм Конвенций МОТ, ратифицированных Республикой Узбекистан, в частности: Конвенции 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Конвенции №100); Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (Конвенции №111). |
| **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 7. Свобода труда и запрещение принудительного труда**  Свобода труда означает право каждого распоряжаться своими способностями к труду, реализовывать их в любой не запрещенной законом форме, свободно выбирать организационно-правовые формы трудовой деятельности, род занятий, профессию и специальность, место работы и условия труда.  Применительно к трудовым отношениям свобода труда проявляется в свободе трудового договора, означающей:  свободу работников и работодателей в заключении трудового договора. Понуждение работника и работодателя к заключению трудового договора не допускается. В случаях, когда обязанность работодателя заключить договор предусмотрена настоящим Кодексом, законом или добровольно принятым обязательством, работодатель обязан заключить трудовой договор с работником;  определение договорных (необходимых и дополнительных) условий трудового договора по соглашению его сторон;  возможность изменения трудового договора по соглашению между работником и работодателем;  возможность прекращения любого трудового договора в любое время по соглашению его сторон;  право работника прекратить трудовой договор по собственной инициативе в порядке, установленном настоящим Кодексом;  право работодателя по собственной инициативе прекратить трудовой договор с работником при наличии предусмотренных настоящим Кодексом оснований прекращения трудового договора и с соблюдением установленного порядка;  возможность в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, предусматривать в трудовом договоре дополнительные основания его прекращения.  Принудительный труд запрещен.  Принудительный труд означает любую работу или службу, требуемую от какого-либо физического лица под угрозой применения наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг. Под наказанием понимается применение или угроза применения к физическому лицу любых мер материального, физического или психического воздействия, вынуждающих данное лицо осуществлять трудовую деятельность при отсутствии его добровольного согласия.  Принудительный труд не включает в себя:  работу на основании законодательных актов о военной службе для выполнения работ военного характера или работу, осуществляемую на основании законодательных актов об альтернативной службе;  работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения;  работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров. | | | | **Статья 5. Свобода труда и запрещение принудительного труда**  Свобода труда означает право каждого распоряжаться своими способностями к труду, реализовывать их в любой не запрещенной законом форме, свободно выбирать ~~организационно-правовые формы трудовой деятельности~~, род занятий, профессию и специальность, место работы и условия труда.  Применительно к трудовым отношениям свобода труда проявляется в свободе трудового договора, означающей:    определение договорных (основных и дополнительных) условий трудового договора по соглашению его сторон;  возможность изменения трудового договора по соглашению между работником и работодателем;  возможность прекращения любого трудового договора в любое время по соглашению его сторон;  право работника прекратить трудовой договор по собственной инициативе в порядке, установленном настоящим Кодексом;  право работодателя по собственной инициативе прекратить трудовой договор с работником при наличии предусмотренных настоящим Кодексом оснований прекращения трудового договора и с соблюдением установленного порядка;  возможность в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, предусматривать в трудовом договоре дополнительные основания его прекращения.  Понуждение работника и работодателя к заключению трудового договора не допускается. В случаях, когда обязанность работодателя заключить договор предусмотрена настоящим Кодексом, законом или добровольно принятым обязательством, работодатель обязан заключить трудовой договор с работником;  Принудительный труд запрещен.  Принудительный труд означает любую работу или службу, требуемую от какого-либо физического лица под угрозой применения наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг. Под наказанием понимается применение или угроза применения к физическому лицу любых мер материального, физического или психического воздействия, вынуждающих данное лицо осуществлять трудовую деятельность при отсутствии его добровольного согласия.  Принудительный труд не включает в себя:  работу на основании законодательных актов о военной службе для выполнения работ военного характера или работу, осуществляемую на основании законодательных актов об альтернативной службе;  работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения;  работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров. | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, рекомендаций МОТ и норм Конвенций МОТ, ратифицированных Республикой Узбекистан, в частности: Конвенции 1930 года о принудительном или обязательном труде (Конвенции №29), Конвенции 1957 года об упразднении принудительного труда (Конвенции №105); Конвенции 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Конвенции №182) и др. |
|  | | **Статья 8. Принцип социального партнерства в сфере труда**  Принцип социального партнерства в сфере труда заключается во взаимодействии работников, их представителей, работодателей, их представителей, а также государственных органов исполнительной власти, через систему институтов и механизмов согласования интересов работников и работодателей с целью достижения возможных компромиссов при равном сотрудничестве.  Основываясь на принципе социального партнерства в сфере труда, трудовое законодательство:  создает необходимые условия для осуществления двустороннего (между работниками, их представителями и работодателями, их представителями) и трехстороннего (между представителями работников, работодателей и государственными органами исполнительной власти) сотрудничества в сфере труда в целях согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;  гарантирует право работников и работодателей на объединение для обеспечения представительства и защиты их интересов;  закрепляет право представителей работников и работодателей на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и коллективных соглашений;  определяет, какие локальные акты могут быть приняты работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а при его отсутствии, с иным представительным органом работников (далее – профсоюзный комитет);  предусматривает участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров;  закрепляет иные меры, направленные на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в сфере труда. | | | | **Статья 6. Принцип социального партнерства в сфере труда**  Принцип социального партнерства в сфере труда заключается во взаимодействии работников, их представителей, работодателей, их представителей, а также государственных органов исполнительной власти, через систему институтов и механизмов согласования интересов работников и работодателей с целью достижения возможных компромиссов при равном сотрудничестве.  Основываясь на принципе социального партнерства в сфере труда, трудовое законодательство:  создает необходимые условия для осуществления двустороннего (между работниками, их представителями и работодателями, их представителями) и трехстороннего (между представителями работников, работодателей и государственными органами исполнительной власти) сотрудничества в сфере труда в целях согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;  гарантирует право работников и работодателей на объединение для обеспечения представительства и защиты их интересов;  закрепляет право представителей работников и работодателей на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и коллективных соглашений;  определяет, какие локальные акты могут быть приняты работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а при его отсутствии, с иным представительным органом работников (далее – профсоюзный комитет);  предусматривает участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров;  закрепляет иные меры, направленные на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в сфере труда. | | | **ДЗ ст.ст. 47, 48 Закон о профсозе**  **Дополнено.**  Исходя из международного опыта, рекомендаций и требований Конвенций МОТ, ратифицированных Республикой Узбекистан, в частности: Конвенции № 144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (Женева, 21 июня 1976 года), Конвенции 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (Конвенции №98) и др. а также норм Закона Республики Узбекистан «О социальном партнерстве» |
| **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.  Гарантия обеспечения трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей**  Трудовое законодательство закрепляет совокупность средств и способов, обеспечивающих:  реализацию, прав работников и работодателей в сфере труда, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, а также трудовым договором;  исполнение работодателями и работниками обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, а также трудовым договором;  защиту трудовых прав работников и работодателей и восстановление нарушенных прав;  ответственность работодателя за нарушение трудовых прав работников, трудового законодательства, а также ответственность работника за нарушение им трудовых обязанностей. | | | | **Статья 7.  Гарантированность обеспечения трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей**  Трудовое законодательство закрепляет совокупность средств и способов, обеспечивающих:  реализацию, прав работников и работодателей в сфере труда, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, а также трудовым договором;  исполнение работодателями и работниками обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, а также трудовым договором;  защиту трудовых прав работников и работодателей и восстановление нарушенных прав;  ответственность работодателя за нарушение трудовых прав работников, трудового законодательства, а также ответственность работника за нарушение им трудовых обязанностей. | | | **Расширено и дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах» №ЗРУ-342 от 24.12.2012 г., Положения о Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, Положения о Государственной трудовой инспекции Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденных Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта, рекомендаций МОТ и норм Конвенций МОТ, ратифицированных Республикой 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. | | **Статья 10. Недопустимость ухудшения правового положения работника**  Любой нормативно-правовой акт не должен ухудшать положение работника по сравнению с нормативно-правовым актом, обладающим большей юридической силой.  Ни один локальный акт, в том числе индивидуальный правовой акт работодателя, не может ухудшать положение работника по сравнению с нормативно-правовыми актами, а также коллективными соглашениями. | | | | **Статья 8. Недопустимость ухудшения ~~правового~~ положения работника**  Любой нормативно-правовой акт не должен ухудшать положение работника по сравнению с нормативно-правовым актом, обладающим большей юридической силой.  Ни один локальный акт, ~~в том числе~~ индивидуальный ~~правовой~~ акт работодателя, не может ухудшать положение работника по сравнению с нормативно-правовыми актами. ~~а также коллективными соглашениями~~. | | | **Расширено и дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах» №ЗРУ-342 от 24.12.2012 г., международного опыта, а также в целях усовершенствования структурирования проекта с учетом новшеств проекта в отношении иерархии нормативно-правовых и иных актов, содержащих нормы трудового права. |
| **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. | | **Статья 11. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом**  Сроки, установленные настоящим Кодексом, коллективными соглашениями, коллективным договором или трудовым договором определяются календарной датой, истечением периода времени, исчисляемого годами, месяцами, неделями, днями или часами либо указанием на событие, которое должно наступить.  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.  Если конец срока, исчисляемого месяцами, приходится на месяц с большим или меньшим числом дней по сравнению с месяцем, с которого началось течение срока, то днем истечения срока считается последний день месяца, в котором истекает срок.  В срок, исчисляемый в календарных годах, месяцах, неделях или днях, включаются и нерабочие дни.  Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается первый следующий за ним рабочий день. | | | | **Статья 9. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом**  Сроки, установленные настоящим Кодексом, коллективными соглашениями, коллективным договором или трудовым договором определяются календарной датой, истечением периода времени, исчисляемого годами, месяцами, неделями, днями или часами либо указанием на событие, которое должно наступить.  ~~Течение~~ Исчисление сроков, с которым настоящий Кодекс связывает возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается со следующего дня после календарной даты, которой определено его начало.  Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца, недели срока.  Если конец срока, исчисляемого месяцами, приходится на месяц с большим или меньшим числом дней по сравнению с месяцем, с которого началось течение срока, то днем истечения срока считается последний день месяца, в котором истекает срок.  В срок, исчисляемый в календарных годах, месяцах, неделях или днях, включаются и нерабочие дни.  Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается первый следующий за ним рабочий день. | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, а также приведено в соответствие с Гражданским Кодексом Республики Узбекистан с учетом специфики трудового законодательства, связанной с применением для исчисления рабочих дней. |
| **Глава 2. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, индивидуальные правовые акты работодателя** | | **Глава 2. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, индивидуальные правовые акты работодателя** | | | | **Глава 2. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, индивидуальные правовые акты работодателя** | | |  |
|  | |  | | | | **Статья 10. Нормативные акты о труде**  Законодательство о труде состоит из настоящего Кодекса и иных нормативных актов.  Если международным договором Республики Узбекистан установлены другие правила по сравнению с законодательными о труде Республики Узбекистан, то применяются правила международного договора | | | **Статья первая переноситься.** |
| **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 12. Иные акты, содержащие нормы трудового права**  Акты, содержащие нормы трудового права, являются:  коллективные соглашения;  коллективные договоры;  локальные акты, принимаемые работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом;  локальные акты, принимаемые работодателем единолично в пределах его полномочий. | | | | **Статья 11. Иные акты, содержащие нормы трудового права**  Акты, содержащие нормы трудового права, являются:  коллективные соглашения;  коллективные договоры;  локальные акты, принимаемые работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом;  локальные акты, принимаемые работодателем единолично в пределах его полномочий. | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и практики правоприменения, в целях отражения всех актов, содержащих нормы трудового права, и их соотношения, а также в целях усовершенствования структуры проекта. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодекса Республики Молдова |
| **Статья 13. Соотношение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права**  Иные акты, содержащие нормы трудового права, могут предусматривать дополнительные по сравнению с установленными законодательством трудовые права и гарантии работникам.  Не допускается включение в иные акты, содержащие нормы трудового права, правил, ухудшающих положение работника по сравнению с законодательством. | | | | **Статья 12. Соотношение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права**  Иные акты, содержащие нормы трудового права, могут предусматривать дополнительные по сравнению с установленными законодательством трудовые права и гарантии работникам.  Не допускается включение в иные акты, содержащие нормы трудового права, правил, ухудшающих положение работника по сравнению с законодательством. | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и практики правоприменения, в целях отражения всех актов, содержащих нормы трудового права, и их соотношения, а также в целях усовершенствования структуры проекта. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодекса Республики Молдова |
| **Статья 14. Соотношение коллективных соглашений и локальных актов**  Локальные акты могут предусматривать дополнительные трудовые права и гарантии работникам по сравнению с установленными коллективными соглашениями, действие которых распространяется на данные организации.  Не допускается включение в локальные акты правил, ухудшающих положение работника по сравнению с коллективными соглашениями. | | | | **Статья 13. Соотношение коллективных соглашений и локальных актов**  Локальные акты могут предусматривать дополнительные трудовые права и гарантии работникам по сравнению с установленными коллективными соглашениями, действие которых распространяется на данные организации.  ~~Не допускается~~ Запрещается включение в локальные акты правил, ухудшающих положение работника по сравнению с коллективными соглашениями. | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и практики правоприменения, в целях отражения всех актов, содержащих нормы трудового права, и их соотношения, а также в целях усовершенствования структуры проекта. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодекса Республики Молдова |
| **Статья 15. Соотношение локальных актов между собой**  Локальные акты, принятые работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, а также, принятые работодателем единолично, не должны содержать правила, ухудшающие положение работника по сравнению  с коллективным договором.  Локальные акты, принятые работодателем единолично, не должны содержать правил, ухудшающих положение работника по сравнению с локальными актами, принятыми работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.  Если трудовое законодательство, коллективные соглашения либо коллективный договор или иные локальными акты, содержащие нормы трудового права, принятые работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, предусматривают, что тот либо иной вопрос должен решаться работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, то соблюдение этого требования является обязательным для работодателя.  Профсоюзный комитет либо иной представительный орган работников должен сообщить работодателю в письменной форме о принятом решении по вопросам, обозначенным в части третьей настоящей статьи, в двадцатидневный срок со дня получения письменного обращения работодателя. Если по истечении указанного срока обращение работодателя осталось без ответа, при отсутствии уважительных причин, таких  как нахождение ответственных лиц в командировке, отпуске либо при их отсутствии по болезни, работодатель вправе решить соответствующий вопрос без получения согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.  В случаях, когда в организации не создан профсоюзный комитет либо иной представительный орган работников, то о своем намерении решить вопросы, которые в соответствии с законодательством должны быть согласованы с профсоюзным комитетом, работодатель обязан письменно проинформировать работников. Если в течение двух недель со дня получения работниками информации не будет проведено общее собрание (конференция) трудового коллектива, на котором (которой) принято решение о создании профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников, то работодатель вправе решить соответствующие вопросы самостоятельно. | | | | **Статья 14. Соотношение локальных актов между собой**  Локальные акты, принятые работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, а также, принятые работодателем единолично, не должны содержать правила, ухудшающие положение работника по сравнению  с коллективным договором.  Локальные акты, принятые работодателем единолично, не должны содержать правил, ухудшающих положение работника по сравнению с локальными актами, принятыми работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.  Если трудовое законодательство, коллективные соглашения либо коллективный договор или иные локальными акты, содержащие нормы трудового права, принятые работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, предусматривают, что тот либо иной вопрос должен решаться работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, то соблюдение этого требования является обязательным для работодателя.  Профсоюзный комитет либо иной представительный орган работников должен сообщить работодателю в письменной форме о принятом решении по вопросам, обозначенным в части третьей настоящей статьи, в двадцатидневный срок со дня получения письменного обращения работодателя. Если по истечении указанного срока обращение работодателя осталось без ответа, при отсутствии уважительных причин, таких  как нахождение ответственных лиц в командировке, отпуске либо при их отсутствии по болезни, работодатель вправе решить соответствующий вопрос без получения согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.  В случаях, когда в организации не создан профсоюзный комитет либо иной представительный орган работников, то о своем намерении решить вопросы, которые в соответствии с законодательством должны быть согласованы с профсоюзным комитетом, работодатель обязан письменно проинформировать работников. Если в течение двух недель со дня получения работниками информации не будет проведено общее собрание (конференция) трудового коллектива, на котором (которой) принято решение о создании профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников, то работодатель вправе решить соответствующие вопросы самостоятельно. | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и практики правоприменения, в целях отражения всех актов, содержащих нормы трудового права, и их соотношения, а также в целях усовершенствования структуры проекта. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодекса Республики Молдова |
| **Статья 16. Соотношение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, и трудового договора**  Трудовой договор с работником может предусматривать дополнительные по сравнению с предусмотренными трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, права и гарантии работнику.  Не допускается включение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. | | | | **Статья 16. Соотношение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, и трудового договора**  Трудовой договор с работником может предусматривать дополнительные по сравнению с предусмотренными трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, права и гарантии работнику.  Не допускается включение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и практики правоприменения, в целях отражения всех актов, содержащих нормы трудового права, и их соотношения, а также в целях усовершенствования структуры проекта. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодекса Республики Молдова |
| **Статья 17. Недействительность правил иных актов, содержащих нормы трудового права, и условий трудового договора**  Несоблюдение требований, предусмотренных частью второй статьи 13, частью второй статьи 14 и частью второй статьи 15 влечет за собой недействительность тех правил соответствующих актов, которые ухудшают положение работника.  Несоблюдение требований, предусмотренных частью второй статьи 16, влечет за собой недействительность условий трудового договора, которые ухудшают положение работника.  Правила иных актов, содержащих нормы трудового права, а также условия трудового договора, являющиеся недействительными, не подлежат применению. Такие правила и условия считаются недействительными  с момента их принятия.  Недействительность правил иных актов, содержащих нормы трудового права, или отдельных условий трудового договора не влечет недействительности соответствующего акта или трудового договора в целом. | | | | **Статья 17. Недействительность правил иных актов, содержащих нормы трудового права, и условий трудового договора**  Несоблюдение требований, предусмотренных частью второй статьи 13, частью второй статьи 14 и частью второй статьи 15 влечет за собой недействительность тех правил соответствующих актов, которые ухудшают положение работника.  Несоблюдение требований, предусмотренных частью второй статьи 16, влечет за собой недействительность условий трудового договора, которые ухудшают положение работника.  Правила иных актов, содержащих нормы трудового права, а также условия трудового договора, являющиеся недействительными, не подлежат применению. Такие правила и условия считаются недействительными  с момента их принятия.  Недействительность правил иных актов, содержащих нормы трудового права, или отдельных условий трудового договора не влечет недействительности соответствующего акта или трудового договора в целом. | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и практики правоприменения, в целях отражения всех актов, содержащих нормы трудового права, и их соотношения, а также в целях усовершенствования структуры проекта. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодекса Республики Молдова |
| **Статья 18. Индивидуальные правовые акты работодателя**  Работодатели в установленном законодательством порядке могут в пределах своей компетенции принимать внутренние индивидуальные правовые акты: приказы, распоряжения, постановления (далее – приказы), адресованные конкретному работнику (работникам) или коллективу  и рассчитанные на разовое их применение (приказы о приеме на работу, переводе на другую работу, изменении условий труда, прекращении трудового договора, предоставлении работнику отпуска, применении к работнику дисциплинарного взыскания, поощрении работников и др.).  Индивидуальные правовые акты, принимаемые руководителем единолично, издаются в виде приказов или распоряжений. Индивидуальные правовые акты, принимаемые коллегиальным исполнительным органом, издаются в виде постановлений.  Если индивидуальные правовые акты работодателя содержат положения, которые менее благоприятны, чем условия, установленные для работников трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то такие акты или  их соответствующие части признаются недействительными. | | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и практики правоприменения, в целях отражения всех актов, содержащих нормы трудового права, и их соотношения, а также в целях усовершенствования структуры проекта. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодекса Республики Молдова |
|  | | | **Глава 3. Понятие, субъекты и основания возникновения индивидуальных трудовых отношений** | | | | | | |
|  | | | **§ 1. Понятие и субъекты индивидуальных трудовых отношений** | | | | | | |
|  | **Статья 19. Понятие индивидуальных трудовых отношений**  Индивидуальные трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (статья 112 настоящего Кодекса) с подчинением работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором.  Заключение договоров гражданско-правового характера, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. | | | **Перенести статью 2.** | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и требований Закона Республики Узбекистан «О порядке подготовки проектов законов и их внесения в законодательную палату Олий Мажлиса Республики Узбекистан» №№ЗРУ-60 от 11.10.2006 г., Закона Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах» №ЗРУ-342 от 24.12.2012 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 20. Субъекты индивидуальных трудовых отношений**  Субъектами индивидуальных трудовых отношений являются работник и работодатель.  Работниками могут быть граждане Республики Узбекистан, а также иностранные граждане и лица без гражданства, обладающие трудовой правоспособностью и дееспособностью, достигшие установленного настоящим Кодексом возраста и заключившие трудовой договор с работодателем.  Работодателями могут выступать следующие:  организации, вне зависимости от формы собственности и ведомственной принадлежности;  обособленные структурные подразделения организаций, наделенные правом приема на работу;  физические лица.  Физические лица могут быть работодателями:  если они зарегистрированы в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;  если они осуществляют найм домашних работников или помощников в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, приведено в соответствие с Гражданским Кодексом Республики Узбекистан, Законом «Об обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью», Законом «Об акционерных обществах», Положением о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан, утвержденного постановлением Кабинета Министров от 25 марта 2019 года № 244. | | |
| **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 21. Трудовая правоспособность и дееспособность работника**  Способность иметь трудовые права и обязанности (трудовая правоспособность) и способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять трудовые права, создавать для себя трудовые обязанности и исполнять их (трудовая дееспособность) в равной мере признается за всеми гражданами Республики Узбекистан. Иностранные граждане, лица без гражданства имеют такую же трудовую правоспособность и дееспособность, какую имеют граждане Республики Узбекистан, если законодательством не предусмотрено иное.  Трудовая правоспособность и дееспособность возникают одновременно с момента достижения гражданином шестнадцатилетнего возраста, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и другими законами. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, приведено в соответствие с Гражданским Кодексом Республики Узбекистан. | | |
| **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 размера по первому разряду Единой тарифной сетки по оплате труда;  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 22. Права работника**  Работник имеет право на:  заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом и иными законами;  предоставление работодателем работы, обусловленной трудовым договором;  рабочее место, соответствующее государственным требованиям охраны труда;  своевременную и в полном объеме оплату труда в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;  установление предельной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков;  на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также получении полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;  профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с настоящим Кодексом, актами законодательства, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором;  объединение в профессиональные союзы и другие организации для представительства и защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;  получение информацию о коллективных договорах и соглашениях, а также о выполнении их условий через своих представителей;  возмещение материального и морального ущерба, причиненного в связи с исполнением своих обязанностей, в порядке, установленном настоящим Кодексом и другим законодательством;  защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;  разрешение трудовых споров в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами.  Работник может иметь и иные права в соответствии с трудовым законодательством. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и Конвенций МОТ, в частности: Конвенции № 144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (Женева, 21 июня 1976 года); Конвенции 1930 года о принудительном или обязательном труде (Конвенции №29); Конвенции 1935 года о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (Конвенции №47); Конвенции 1936 года о ежегодных оплачиваемых отпусках (Конвенции №52); Конвенции 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (Конвенции №98); Конвенции 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Конвенции №100); Конвенции об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенции №103); Конвенции 1957 года об упразднении принудительного труда (Конвенции №105); Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (Конвенции №111); Конвенции 1964 года о политике в области занятости (Конвенции №122); Конвенции 1971 года о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (Конвенции №135); Конвенции 1973 года о минимальном возрасте для приёма на работу (Конвенции №138); Конвенции 1981 года о содействии коллективным переговорам (Конвенции №154); Конвенции 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Конвенции №182). | | |
| **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 23. Обязанности работника**  Работник обязан:  добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;  соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;  соблюдать трудовую дисциплину;  выполнять установленные условия труда;  соблюдать требования по охране труда и безопасности труда;  соблюдать технологическую дисциплину, правила по технике безопасности и производственной санитарии;  бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе  к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;  возмещать работодателю причиненный ущерб в порядке и пределах, установленных настоящим Кодексом;  не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;  незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни  и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);  не совершать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.  Работник может нести и иные обязанности в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из требований Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности, Закона Республики Узбекистан «Об охране труда», Закона Республики Узбекистан «О коммерческой тайне», международного опыта, Конвенций МОТ. | | |
| **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.  4) индивидуальные предприниматели, осуществляющие найм работников в порядке, установленном Кабинетом Министров Республики Узбекистан. | **Статья 24. Трудовая правоспособность и дееспособность работодателя**  Трудовая правоспособность и дееспособность организаций-работодателей возникает с момента их государственной регистрации  в установленном порядке.  Трудовая правоспособность и дееспособность обособленных структурных подразделений организаций (филиалов, представительств и др.) возникает с момента утверждения положений, регулирующих их деятельность.  Трудовая правоспособность и дееспособность работодателя – физического лица наступает с момента приобретения физическим лицом гражданской дееспособности.  Трудовая правоспособность и дееспособность признается за следующими физическими лицами:  зарегистрированными в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющими предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;  профессиональная деятельность которых в соответствии с законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившими в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности в случаях, предусмотренных законодательством. Физические лица, осуществляющие указанную деятельность в нарушение требований законодательства без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных настоящим Кодексом на работодателей;  вступающими в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее – работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).  Для целей настоящего Кодекса для обозначения работодателей, указанных в абзацах втором и третьем части второй настоящей статьи, применяется термин работодатели-индивидуальные предприниматели.  Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.  Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются:  органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с законом, иными нормативно-правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами;  физическим лицом, являющимся работодателем.  По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя - юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, когда законами установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, приведено в соответствие с Гражданским Кодексом Республики Узбекистан, Законом «Об обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью», Законом «Об акционерных обществах» и др. | | |
| **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 25. Права работодателя**  Работодатель имеет право:  заключать, изменять и прекращать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными законами;  инициировать коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;  поощрять работников за добросовестный эффективный труд;  требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;  привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом;  привлекать работников к материальной ответственности за прямой действительный ущерб, как непосредственно причиненный им работодателю, так и возникший у последнего в результате возмещения им вреда иным лицам;  принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);  создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.  Работодатель может иметь и иные права в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из требований Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности, Закона Республики Узбекистан «Об охране труда», Закона Республики Узбекистан «О коммерческой тайне», международного опыта, Конвенций МОТ. | | |
| **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 26. Обязанности работодателя**  Работодатель обязан:  соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, условия трудовых договоров;  предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;  не допускать нарушения требования статьи 4 настоящего Кодекса о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий при приеме работников на работу, в процессе труда и при прекращении с работником трудового договора;  не допускать применение принудительного и детского труда;  обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;  обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;  обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;  выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, трудовыми договорами;  вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;  предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного соглашения и коллективного договора, и осуществления контроля за их выполнением;  информировать работников об их праве на объединение;  знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;  своевременно выполнять предписания государственных трудовых инспекторов, а также должностных лиц других государственных органов, уполномоченных осуществлять контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;  рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;  обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;  осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном законодательством;  возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными актами законодательства;  своевременно регистрировать трудовые договора, а также изменения и дополнения к ним.  Порядок регистрации трудовых договоров, внесение изменений и дополнений к ним определяется Президентом Республики Узбекистан или Кабинетом Министров Республики Узбекистан (далее по тексту - Кабинет Министров).  Работодатель может нести и иные обязанности в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из требований Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности, Закона Республики Узбекистан «Об охране труда», Закона Республики Узбекистан «О коммерческой тайне», международного опыта, Конвенций МОТ, в частности: Конвенции № 144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (Женева, 21 июня 1976 года); Конвенции 1930 года о принудительном или обязательном труде (Конвенции №29); Конвенции 1935 года о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (Конвенции №47); Конвенции 1936 года о ежегодных оплачиваемых отпусках (Конвенции №52); Конвенции 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (Конвенции №98); Конвенции 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Конвенции №100); Конвенции об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенции №103); Конвенции 1957 года об упразднении принудительного труда (Конвенции №105); Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (Конвенции №111); Конвенции 1964 года о политике в области занятости (Конвенции №122); Конвенции 1971 года о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (Конвенции №135); Конвенции 1973 года о минимальном возрасте для приёма на работу (Конвенции №138); Конвенции 1981 года о содействии коллективным переговорам (Конвенции №154); Конвенции 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Конвенции №182. | | |
|  | **Статья 27. Возникновение индивидуальных трудовых отношений**  Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.  В случаях и порядке, которые установлены законодательством или иными актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:  избрания на должность либо прохождения по конкурсу на замещение соответствующей должности;  назначения на должность или утверждения в должности;  направления на работу органами по труду в соответствии с законом в счет зарезервированных в установленном порядке рабочих мест, предназначенных для трудоустройства лиц нуждающихся в социальной защите, испытывающих затруднения в поиске работы и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда;  подтверждения права на трудовую деятельность;  согласия обоих родителей, или лица, заменяющего родителей;  судебного решения о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор;  признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании договора гражданско-правового характера, трудовыми отношениями.  Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта, Конституции Республики Узбекистан, Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Гражданского процессуального Кодекса, Республики Узбекистан, Закона «О выборах Президента Республики Узбекистан», Закона «О выборах в Олий Мажлис Республики Узбекистан», проекта Закона «О государственной гражданской службе», Закона «О занятости населения», Закона «Об опеке и попечительстве», Положения о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан и др. | | |
|  | **Статья 28. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания на должность либо прохождения по конкурсу**  Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции.  Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством или иными актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта, Конституции Республики Узбекистан, Закона «О выборах Президента Республики Узбекистан», Закона «О выборах в Олий Мажлис Республики Узбекистан», Закона «О выборах председателя (аксакала) схода граждан» и др. | | |
|  | **Статья 29. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности**  Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта. проекта Закона «О государственной гражданской службе», Закона «О государственной власти на местах», Закона «О Кабинете Министров» и др. | | |
|  | **Статья 30. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в связи с направлением на работу органом по труду**  В соответствии с Законом «О занятости населения» трудовые отношения лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, возникают на основании трудового договора в результате направления органом по труду указанного лица на резервируемые рабочие места. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и норм Закона «О занятости населения» | | |
|  | **Статья 31. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате подтверждения права на трудовую деятельность**  Трудовые отношения с гражданами иностранных государств и с лицами без гражданства, въехавшими в установленном порядке в Республику Узбекистан для осуществления трудовой деятельности, возникают на основании трудового договора, заключаемого после получения ими подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан, выданного уполномоченным государственным органом, а также выполнения иных требований, предусмотренных законодательством. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта, Положения о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан и др. правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 32. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора при наличии письменного согласия обоих родителей или лица, заменяющего родителей**  Трудовые отношения с лицами, не достигшими шестнадцати лет, в случаях, когда в соответствии с настоящим Кодексом допускается прием на работу до достижения указанного возраста, возникают на основании трудового договора при наличии предварительного письменного согласия обоих родителей, или лица, заменяющего родителей. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и норм Семейного Кодекса, а также Закона «Об опеке и попечительстве». | | |
|  | **Статья 33. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в связи с судебным решением о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор**  Трудовые отношения с лицами, которым работодателем было незаконно отказано в приеме на работу, возникают на основании трудового договора, заключенного в соответствии с решением суда или акта иного уполномоченного органа. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта, Гражданского процессуального Кодекса, Закона «Об исполнении судебных актов и актов иных органов», Закона «О прокуратуре» и др. | | |
|  | **Статья 34. Трудовые отношения, возникающие в связи с признанием трудовыми, отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании договора гражданско-правового характера**  Заключение с физическим лицом договора гражданско-правового характера, регулирующего отношения предусмотренные статьей 19 настоящего Кодекса, влечет за собой признание судом или уполномоченным органом соответствующих отношений трудовыми. В этом случае трудовой договор считается заключенным со дня заключения договора гражданско-правового характера, а отношения сторон признаются индивидуальными трудовыми со дня начала выполнения физическим лицом работы, обусловленной в договоре. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта, Гражданского Кодекса, Гражданского процессуального Кодекса, Закона «Об исполнении судебных актов и актов иных органов». | | |
|  | | | **Раздел II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА** | | | | | | |
|  | | | **Глава 4. Общие положения** | | | | | | |
|  | **Статья 35. Понятие социального партнерства в сфере труда**  Отношения работников, их представителей с работодателями, их представителями, и исполнительными органами государственной власти, строятся на основе социального партнерства в сфере труда (далее – социальное партнерство).  Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами исполнительной власти, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта, норм Закона «О социальном партнерстве», Конвенций МОТ, в частности: Конвенции № 144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (Женева, 21 июня 1976 года); Конвенции 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (Конвенции №98); Конвенции 1971 года о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (Конвенции №135); Конвенции 1981 года о содействии коллективным переговорам (Конвенции №154). | | |
|  | **Статья 36. Уровни социального партнерства**  Социальное партнерство осуществляется на:  первичном уровне (в организации или у работодателя – физического лица);  территориальном уровне;  отраслевом уровне;  республиканском уровне. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта, а также Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г. | | |
| **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 37. Трудовой коллектив**  Трудовой коллектив составляют все работники, осуществляющие трудовую деятельность у данного работодателя на основе трудового договора.  Трудовой коллектив реализует свои полномочия в сфере социального партнерства посредством проведения общего собрания (конференции).  Общее собрание трудового коллектива считается правомочным, если на нем присутствуют более половины работников, осуществляющих трудовую деятельность у данного работодателя на основе трудового договора.  Конференция трудового коллектива считается правомочной, если на ней присутствуют не менее двух третей делегатов от подразделений организации.  Решение общего собрания (конференции) трудового коллектива считается правомочным, если за него проголосовало более пятидесяти процентов работников, присутствующих на собрании (конференции).  Общее собрание (конференция) трудового коллектива:  определяет профсоюзный комитет либо иной представительный орган работников, уполномоченный представлять интересы трудового коллектива;  принимает решение об одобрении или не одобрении коллективного договора;  уполномочивает членов профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников подписать от имени работников коллективный договор с работодателем;  осуществляет контроль за исполнением коллективного договора, а также коллективных соглашений, действие которых распространяется на соответствующих работников и работодателя;  дает оценку эффективности исполнения работодателем коллективного договора, коллективного соглашения;  осуществляет другие полномочия в соответствии с законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, в частности, аналогичная или схожая норма содержится в статье 19 Трудового Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, статье 3 Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики и иных, а также в правоприменительной практики, сложившейся в Республике Узбекистан. | | |
|  | **Статья 38. Право работников на объединение**  Работники, в целях представительства и защиты своих прав и интересов без какого бы то ни было различия, имеют право добровольно создавать по своему выбору и без предварительного разрешения профессиональные союзы, а также право вступать в профессиональные союзы или иные объединения работников при единственном условии соблюдения их уставов.  Работники вправе создавать профессиональные союзы в организациях, их структурных подразделениях, а также при работе по найму у работодателей-физических лиц по инициативе не менее трех работников.  При отсутствии на соответствующих уровнях социального партнерства профсоюзов работники вправе создавать для обеспечения представительства и защиты их интересов иные объединения.  Принадлежность или не принадлежность к профессиональным союзам либо иным объединениям работников не влечет за собой какого-либо ограничения трудовых и иных социально-экономических, политических, личных прав и свобод граждан, гарантированных законодательством.  Все члены профессиональных союзов либо иных объединений работников равны в отношении своих прав и обязанностей, установленных настоящим Кодексом, иными нормативно-правовыми актами, уставами профессиональных союзов либо иных объединений работников или локальными актами.  Запрещается обусловливать прием на работу, возможные льготы и преференции для работника, включая надбавки, премиальные, продвижение по работе, а также прекращение трудового договора принадлежностью или непринадлежностью к определенному профессиональному союзу или иному объединению работников, вступлением или выходом из него.  Письменные или устные обязательства работника о невступлении в профессиональный союз или иное объединение работников являются недействительными.  Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации по признаку принадлежности или непринадлежности к профессиональным союзам или иным объединениям работников, может обжаловать в установленном порядке факт дискриминации. Требования лица, подвергшегося дискриминации, об устранении дискриминации, восстановлении нарушенного права и возмещении причиненного ему материального и морального вреда подлежат удовлетворению. Споры о возмещении причиненного лицу, подвергшемуся дискриминации, материального и морального вреда разрешаются в судебном порядке.  Не допускается воспрепятствование осуществлению права работников на объединение, а также их принуждение к вступлению в профессиональные союзы либо иные объединения работников.  Профессиональные союзы, иные объединения работников имеют право создавать объединения по отраслевому, территориальному, республиканскому или иному, учитывающему профессиональную специфику, принципу. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта, рекомендаций и требований Конвенций МОТ, ратифицированных Республикой Узбекистан, в частности: Конвенции № 144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (Женева, 21 июня 1976 года); Конвенции 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (Конвенции №98); Конвенции 1971 года о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (Конвенции №135); Конвенции 1981 года о содействии коллективным переговорам (Конвенции №154), а также норм Законов «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности», «О негосударственных некоммерческих организациях», «Об общественных объединениях». | | |
| **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. | **Статья 39. Право работодателей на объединение**  Работодатели в целях представительства и защиты своих прав и охраняемых законом интересов, осуществления социального партнерства без предварительного разрешения имеют право создавать на добровольной основе свои объединения, а также вступать в объединения работодателей в порядке, установленном их уставами.  Объединение работодателей – негосударственная некоммерческая организация, основанная на добровольном членстве работодателей - юридических и (или) физических лиц и (или) объединений работодателей.  Не допускается воспрепятствование осуществлению права работодателей на объединение, а также их принуждение к вступлению в те либо иные объединения работодателей. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, конвенций МОТ, в частности: Конвенции № 144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (Женева, 21 июня 1976 года); Конвенции 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (Конвенции №98); Конвенции 1971 года о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (Конвенции №135); Конвенции 1981 года о содействии коллективным переговорам (Конвенции №154). правоприменительной практики, Гражданского Кодекса, Закона «О негосударственных некоммерческих организациях», Положения о государственной регистрации хозяйственных объединений, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 22.03.1994 г. № 153.. | | |
|  | **Статья 40. Стороны социального партнерства**  Социальное партнерство на первичном уровне носит двусторонний характер. Сторонами социального партнерства на первичном уровне является трудовой коллектив и работодатель.  Социальное партнерство на отраслевом и территориальном уровнях носит двусторонний либо трехсторонний характер. Сторонами двустороннего социального партнерства на отраслевом и территориальном уровнях являются соответствующие объединения работников и работодателей. В трехстороннем социальном партнерстве на территориальном уровне по предложению территориальных объединений работников и работодателей участвуют государственные органы исполнительной власти на местах. В трехстороннем социальном партнерстве на отраслевом уровне по предложению отраслевых объединений работников и работодателей участвуют органы государственного управления соответствующей отраслью. Министерство занятости и трудовых отношений участвует в трехстороннем социальном партнерстве на отраслевом уровне в случаях, когда органы государственного управления соответствующей отраслью выступают в качестве работодателей.  Социальное партнерство на республиканском уровне носит трехсторонний характер. Сторонами социального партнерства на республиканском уровне являются республиканские объединения работников и работодателей и Кабинет Министров Республики Узбекистан.  Органы государственной власти являются стороной социального партнерства, представляющей работодателя, в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта, а также Закона «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 41. Акты социального партнерства, содержащие нормы трудового права**  Актами социального партнерства, содержащими норы трудового права, являются:  коллективные соглашения;  коллективный договор;  иные локальные акты организации нормативного характера, принятые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта, действующего трудового законодательства, Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 42. Формы социального партнерства**  Формами социального партнерства являются:  коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, коллективных соглашений;  заключение коллективного договора и коллективных соглашений;  принятие локальных актов работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;  осуществление сторонами социального партнерства контроля за исполнением положений коллективного договора, коллективных соглашений и других актов социального партнерства;  участие работников, их представителей в рассмотрении вопросов социально-экономического развития организаций, территории, отрасли, республики в соответствии с уровнем социального партнерства;  применение работодателем в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и актами социального партнерства, отдельных положений трудового законодательства с предварительного согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников;  проведение сторонами социального партнерства взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;  участие работников, их представителей в управлении организацией;  участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.  Социальное партнерство может осуществляться и в иных формах не запрещенных законодательством. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «Об общественном контроле», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | | | **Глава 5. Представительство работников и работодателей в социальном партнерстве** | | | | | | |
| **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 43. Представители работников на первичном уровне**  Представительство и защиту интересов работников в организации или у работодателя – физического лица осуществляет профсоюзный комитет, либо профсоюзный организатор, если в организации недостаточно работников для образования профсоюзного комитета в соответствии  с уставом профессионального союза. В случае отсутствия на первичном уровне профсоюза представительство и защиту интересов работников может осуществлять иной, избираемый работниками представительный орган, порядок избрания, сроки полномочий и количественный состав которого определяются собранием (конференцией) трудового коллектива.  Интересы работников и работодателей не может представлять и защищать один и тот же представительный орган. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, рекомендаций МОТ, норм Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» и правоприменительной практики. | | |
| **Статья 44. Представители работников на территориальном, отраслевом и республиканском уровнях**  Представительство и защиту интересов работников на территориальном, отраслевом и республиканском уровнях осуществляют соответственно территориальные, отраслевые и республиканские объединения профсоюзов. При отсутствии соответствующих объединений профсоюзов представительство и защиту интересов работников могут осуществлять иные объединения работников. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, рекомендаций МОТ, норм Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» и правоприменительной практики.. | | |
| **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 45. Права представителей работников**  Представители работников имеют право:  вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры, коллективные соглашения и контролировать их выполнение;  участвовать в решении вопросов социального и экономического развития на различных уровнях социального партнерства;  участвовать в разработке локальных нормативных актов организации, а в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими номы трудового права выражать свое согласие или несогласие на принятие работодателем соответствующего локального акта;  осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, локальных актов, принятых по согласованию с представителями работников;  вносить работодателям, их представителям предложения по подготовке нормативных актов о труде;  вносить предложения в уполномоченные государственные органы о приостановлении массового высвобождения работников в установленном порядке;  получать необходимую информацию по вопросам труда, деятельности организации, другим социально-экономическим вопросам;  беспрепятственно посещать в установленном порядке рабочие места, получать от работодателей, их представителей необходимые сведения для осуществления общественного контроля;  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;  совершать и иные действия, направленные на защиту интересов работников в социально-трудовых отношениях, если они не противоречат законодательству.  Осуществление прав представителями работников не должно снижать эффективность работы организаций и индивидуальных предпринимателей, нарушать установленный порядок и режим их работы. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, рекомендаций МОТ, норм Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» и правоприменительной практики. | | |
| **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, избиравшимися 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, избиравшимся в представительные органы, соответствующей работы (должности) они пользуются льготами, предусмотренными законодательными актами или коллективными договорами, соглашениями. | **Статья 46. Трудовые гарантии лицам, избранным в состав представительных органов работников**  Лицам, избранным в состав представительных органов работников, гарантируется защита от преследований в какой-либо форме со стороны работодателей, их представителей в связи с осуществлением ими деятельности по представительству и защите интересов работников.  Наложение дисциплинарных взысканий, прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, избранными в состав представительных органов работников и не освобожденными от производственной работы, а также прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя с работниками, избравшимися в состав представительных органов работников в течение двух лет после окончания их выборных полномочий, не допускается без предварительного согласия представительного органа, в котором указанные лица осуществляли свою деятельность.  Наложение дисциплинарных взысканий, прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся руководителем соответствующего представительного органа работников и не освобожденного от производственной работы, а также прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя с работником, являвшимся руководителем представительного органа работников в течение двух лет после окончания его полномочий, не допускается без предварительного согласия соответствующего территориального или отраслевого объединения работников, участником которого является данный представительный орган.  Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в представительный орган работников, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность).  При невозможности предоставления работникам, избравшимся в профсоюзные органы, соответствующей работы (должности) они пользуются льготами, предусмотренными законодательными актами или коллективными договорами, соглашениями. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, рекомендаций МОТ, норм статьи 15 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» и правоприменительной практики. | | |
|  | **Статья 47. Обязанности работодателей по созданию условий для осуществления деятельности представителей работников**  Работодатели обязаны:  соблюдать права представителей работников, содействовать их деятельности;  до принятия решений, затрагивающих интересы работников, проводить консультации с представителями работников, а в случаях, предусмотренных законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, – получать их согласие;  своевременно рассматривать предложения представителей работников и мотивированно сообщать им в письменной форме о принятых решениях;  беспрепятственно допускать представителей работников к рабочим местам работников, чьи интересы они представляют;  бесплатно предоставлять представителям работников необходимую информацию по вопросам труда, деятельности организации, другим социально-экономическим вопросам;  обеспечивать необходимые условия для выполнения представителями работников их функций;  предоставлять лицам, являющимися представителями работников и не освобожденными от производственной работы, время для исполнения обязанностей по представительству и защите интересов работников в рабочее время с сохранением среднего заработка. Конкретная продолжительность предоставляемого указанным лицам времени для осуществления представительства и защиты интересов работников определяется в коллективном договоре, коллективных соглашениях, а если они не заключены – по соглашению с работодателями или их представителями;  отчислять представителям работников для осуществления ими своей деятельности средства на цели и в размере, установленными коллективным договором, коллективным соглашением.  Работодатели несут и другие, предусмотренные законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязанности по отношению к представителям работников. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, рекомендаций МОТ, норм статьи 18 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» и правоприменительной практики. | | |
| **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 48. Представители работодателя на первичном уровне**  Интересы работодателя на первичном уровне представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель или уполномоченные ими лица в соответствии с настоящим Кодексом, законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, учредительными документами работодателя. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, рекомендаций МОТ, норм Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» и правоприменительной практики. | | |
|  | **Статья 49. Представители работодателя на территориальном, отраслевом и республиканском уровнях**  Представительство и защиту интересов работодателей на территориальном, отраслевом и республиканском уровнях осуществляют соответственно территориальные, отраслевые и республиканские объединения работодателей. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, рекомендаций МОТ, норм Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» и правоприменительной практики. | | |
| **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 50.  Запрещение воспрепятствования деятельности представителей работников и работодателей**  Воспрепятствование в какой бы то ни было форме законной деятельности представителей работников и работодателей запрещается.  Не допускается прекращение деятельности представителей работников по инициативе работодателей.  Работодатели, уполномоченные ими лица, воспрепятствующие осуществлению законной деятельности представителей работников либо совершившие действия, указанные в части второй настоящей статьи, несут ответственность в соответствии с законодательством.  Деятельность представителей работников и работодателей может быть прекращена по решению работников или работодателей их избравших, а также судом – в случаях, когда их деятельность противоречит Конституции и законам. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, рекомендаций МОТ, норм Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» и правоприменительной практики. | | |
|  | | | **Глава 6. Органы социального партнерства** | | | | | | |
|  | **Статья 51. Система органов социального партнерства**  Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, коллективных соглашений, заключения коллективных договоров, коллективных соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях социального партнерства на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.  При наличии на республиканском, отраслевом или территориальном уровнях нескольких уполномоченных работниками и (или) работодателями представителей, ими на основе принципа пропорционального представительства, в зависимости от численности представляемых работников и работодателей, для образования соответствующей комиссии по социальному партнерству формируется единый представительный орган. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «Об общественном контроле», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 52. Комиссия по социально-трудовым вопросам на первичном уровне**  На первичном уровне, в целях обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, организации контроля за его выполнением, а также контроля за выполнением иных локальных актов, принятых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, на равноправной основе образуется двусторонняя комиссия по социально-трудовым вопросам.  В состав двусторонней комиссия по социально-трудовым вопросам входит равное количество представителей работников и работодателя.  Численный состав представителей от каждой из сторон определяется по соглашению работодателя с профсоюзным комитетом. Персональный состав представителей от работодателя утверждается приказом работодателя, а от профсоюзного комитета или иного представительного органа работников – соответственно постановлением профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «Об общественном контроле», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 53. Территориальные комиссии по социально-трудовым вопросам**  На территориальном уровне, в целях обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта территориального коллективного соглашения, а также для организации контроля за его выполнением на равноправной основе могут образовываться двусторонние либо трехсторонние комиссии по социально-трудовым вопросам.  В состав двусторонней территориальной комиссии по социально-трудовым вопросам входят представители территориальных объединений работников и работодателей.  Территориальная трехстороння комиссия по социально-трудовым вопросам образуется на основании предложения территориальных объединений работников и работодателей. В состав трехсторонней территориальной комиссии по социально-трудовым вопросам входят представители территориальных объединений работников и работодателей, а также представители органов исполнительной власти на местах.  Численный состав представителей от каждой из сторон определяется по соглашению сторон. Персональный состав представителей от работников определяется соответствующим территориальным объединением работников, от работодателей – территориальным объединением работодателей, а от органа исполнительной власти на местах – руководителем этого органа. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «Об общественном контроле», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 54. Отраслевые комиссии по социально-трудовым вопросам**  На отраслевом уровне, в целях обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта отраслевого коллективного соглашения, а также для организации контроля за его выполнением на равноправной основе могут образовываться двусторонние либо трехсторонние комиссии по социально-трудовым вопросам.  В состав двусторонней отраслевой комиссии по социально-трудовым вопросам входят представители отраслевых объединений работников и работодателей.  Отраслевая трехстороння комиссия по социально-трудовым вопросам образуется на основании предложения отраслевых объединений работников и работодателей. В состав трехсторонней отраслевой комиссии по социально-трудовым вопросам входят представители отраслевых объединений работников и работодателей, а также представители органов государственного управления соответствующей отраслью. Министерство занятости и трудовых отношений участвует в отраслевой трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам на отраслевом уровне в случаях, когда органы государственного управления соответствующей отраслью выступают в качестве работодателей.  Численный состав представителей от каждой из сторон определяется по соглашению сторон. Персональный состав представителей от работников определяется соответствующим отраслевым объединением работников, от работодателей – отраслевым объединением работодателей, а от органов государственного управления соответствующей отраслью – руководителем этого органа. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «Об общественном контроле», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 55. Республиканская комиссия по социально-трудовым вопросам**  На уровне Республики Узбекистан в целях обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта генерального коллективного соглашения, а также для организации контроля за его выполнением на равноправной основе образуется трехсторонняя республиканская комиссия по социально-трудовым вопросам.  В состав трехсторонней республиканской комиссии по социально-трудовым вопросам входят представители республиканских объединений работников и работодателей, а также представители Кабинета Министров Республики Узбекистан.  Численный состав представителей от каждой из сторон определяется по соглашению сторон. Персональный состав представителей от работников определяется республиканскими объединениями работников, от работодателей – республиканскими объединениями работодателей, а от Кабинета Министров Республики Узбекистан – распоряжением Кабинета Министров. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «Об общественном контроле», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 56. Срок полномочий комиссий по социально-трудовым вопросам**  Комиссии по социально-трудовым вопросам являются постоянно действующими органами. Срок полномочий комиссий устанавливается на срок подготовки и действия соответствующего коллективного договора или коллективного соглашения.  При принятии сторонами решения о подготовке нового коллективного договора, коллективного соглашения, ими в порядке, предусмотренном статьями 51-54 настоящего Кодекса, вновь образуются соответствующие комиссии по социально-трудовым вопросам. При этом в состав комиссии по решению соответствующей стороны могут быть включены и те лица, которые состояли в прежней комиссии, если данной стороной деятельность этих лиц по итогам работы комиссии по социально-трудовым вопросам была признана удовлетворительной. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «Об общественном контроле», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 57. Прекращение деятельности или временное замещение члена комиссии по социально-трудовым вопросам**  Деятельность члена комиссии по социально-трудовым вопросам может быть прекращена в связи с истечением срока полномочий комиссии, а также досрочно в следующих случаях:  при наличии объективных причин, вследствие которых член комиссии по социально-трудовым вопросам не может осуществлять свою деятельность (смерть, наличие приговора суда, исключающего возможность продолжения деятельности в качестве члена комиссии и др.);  отзыва члена комиссии стороной, которую он представляет;  самоотвода члена комиссии.  В случае досрочного прекращения деятельности члена комиссии по социально-трудовым вопросам, сторона, интересы которой он представляет, должна не позднее десяти календарных дней утвердить нового члена комиссии.  Если член комиссии по социально-трудовым вопросам временно по уважительной причине (в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в командировке, трудовом или социальном отпуске и др.) не может выполнять свои обязанности, то сторона, которую он представляет, в срок, указанный в части второй настоящей статьи, определяет лицо, которое будет представлять в комиссии данную сторону в течение срока отсутствия члена комиссии. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «Об общественном контроле», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 58. Полномочия комиссий по социально-трудовым вопросам**  Комиссии по социально-трудовым вопросам:  проводят, в случае необходимости, консультации с государственными органами по вопросам, связанным с разработкой, принятием и исполнением коллективного договора и коллективных соглашений и внесением в них изменений и дополнений;  разрабатывают проекты коллективных договоров и коллективных соглашений;  запрашивают у работодателей, их объединений, профсоюзов либо других объединений работников информацию о ходе выполнения коллективных соглашений и коллективных договоров;  получают от работодателей, их представителей, представителей работников, государственных органов информацию и материалы, необходимые для осуществления деятельности комиссии, ведения переговоров, подготовки проектов коллективного договора или соответствующего коллективного соглашения и организации контроля за их выполнением;  проводят анализ и обобщают поступившие предложения для последующего включения в проекты коллективного договора и коллективных соглашений;  приглашают для участия в работе комиссии представителей заинтересованных органов государственной власти, а также ученых, экспертов, специалистов;  осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора, коллективных соглашений и решений, принятых соответствующей комиссией по социально-трудовым вопросам;  разрабатывают и вносят предложения по изменению и дополнению коллективного договора и (или) коллективных соглашений;  создают, в случае необходимости временные рабочие группы для подготовки проекта коллективного договора, коллективных соглашений и осуществления контроля за ходом их выполнения;  направляют членов комиссии по социально-трудовым вопросам, а также членов, образованных решением комиссии рабочих групп, в организации для изучения состояния соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;  принимают участие в обсуждении проектов актов законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, вносят предложения по их совершенствованию;  ставят перед сторонами, подписавшими коллективный договор либо коллективное соглашение, вопрос о заслушивании на заседании комиссии руководителей организаций, не обеспечивающих их выполнение;  содействуют разрешению разногласий в ходе заключения и реализации коллективного договора и коллективных соглашений;  осуществляют иные, не противоречащие законодательству, полномочия.  Отраслевые и территориальные комиссии по социально-трудовым вопросам оказывают практическое и методическое содействие в заключении коллективных договоров в организациях. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «Об общественном контроле», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 59. Планирование работы комиссий по социально-трудовым вопросам**  План работы комиссий по социально-трудовым вопросам на очередной год утверждается на последнем заседании комиссии в четвертом квартале текущего года.  План работы должен содержать:  дату проведения первого заседание комиссии;  указание на членов комиссии, ответственных за подготовку регламента комиссии;  даты проведения заседаний комиссии;  формулировку вопросов, предлагаемых для обсуждения комиссией;  указание на членов комиссии, ответственных за подготовку вопросов, которые вносятся в повестку дня заседания комиссии;  меры по осуществлению контроля за выполнением коллективных договоров, коллективных соглашений, реализацией решений, принятых комиссией;  меры, направленные на техническое обеспечение работы комиссии.  План работы комиссии может предусматривать и иные вопросы, направленные на обеспечение эффективного функционирования комиссии, развитие социального партнерства на соответствующем уровне.  По согласованию сторон в план работы могут быть внесены изменения и дополнения.  На заседаниях Комиссии по согласованию сторон могут рассматриваться дополнительные вопросы, не включенные в план работы. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «Об общественном контроле», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 60. Регламент территориальных, отраслевых и республиканской комиссий по социально-трудовым вопросам**  Деятельность территориальных, отраслевых и республиканской комиссий по социально-трудовым вопросам осуществляется согласно регламенту работы, утверждаемом по согласованию сторон на первом заседании соответствующей комиссии. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «Об общественном контроле», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 61. Заседание комиссий по социально-трудовым вопросам**  Заседания комиссий по социально-трудовым вопросам проводятся в соответствии с планом работы, но не реже двух раз в течение календарного года.  По инициативе хотя бы одной из сторон социального партнерства проводится внеплановое заседание комиссии.  Место, дата и время проведения заседания комиссии по социально-трудовым вопросам определяются по соглашению сторон.  Подготовленные проекты решений комиссии рассылаются членам комиссии не позднее, чем за десять календарных дней до назначенной даты проведения ее заседания.  Заседание комиссии по социально-трудовым вопросам правомочно, если на нем присутствуют две трети членов комиссии от каждой из ее сторон. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «Об общественном контроле», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 62. Решения комиссий по социально-трудовым вопросам**  Решения комиссий по социально-трудовым вопросам считаются принятыми, если за них проголосовало большинство представителей от каждой стороны.  Решения комиссий вступаю в силу в срок, определенный соответствующим регламентом.  Решения комиссий по социально-трудовым вопросам на первичном уровне доводятся до сведения работников, интересы которых затрагивает это решение не позднее десяти календарных дней с даты их принятия. Решения территориальных, отраслевых и республиканской комиссий по социально-трудовым вопросам не позднее десяти календарных дней с даты их принятия подлежат размещению в открытом доступе в средствах массовой информации и на сайтах соответствующих комиссий. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «Об общественном контроле», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
| **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 63. Право на ведение коллективных переговоров**  Инициатором коллективных переговоров вправе выступать любая из сторон социального партнерства.  В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, коллективного соглашения или в сроки, определенные этими документами, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора, коллективного соглашения.  Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, политическими партиями.  Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.  Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законом. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 64. Дата начала коллективных переговоров**  Сторона социального партнерства, получившая письменное уведомление о начале коллективных переговоров, обязана в семидневный срок вступить в коллективные переговоры, направив ответ инициатору проведения коллективных переговоров. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа, если по соглашению сторон не определена иная дата начала коллективных переговоров. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, Закона «О социальном партнерстве», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г. | | |
| **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 придти 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 65. Ведение коллективных переговоров**  Коллективные переговоры на первичном, территориальном, отраслевом и республиканском уровне ведутся соответствующими комиссиями по социально-трудовым вопросам.  Для подготовки проектов коллективного договора, коллективных соглашений, проектов внесения в них изменений и дополнений, проектов решений о выполнении коллективного договора и коллективных соглашений, а также проектов иных решений, являющихся предметом коллективных переговоров, территориальные, отраслевые и республиканская комиссии по социально-трудовым вопросам образовывают рабочие группы. Комиссии по социально-трудовым вопросам на первичном уровне вправе при необходимости образовывать рабочие группы.  Рабочие группы формируются на паритетной основе из представителей сторон социального партнерства. Каждая из сторон самостоятельно определяет персональный состав своих представителей в рабочей группе. По соглашению сторон на договорной основе в состав рабочей группы с правом совещательного голоса могут входить независимые ученые, эксперты, специалисты. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
| **Статья 33. Разрешение разногласий, возникающих при переговорах**  Разрешение разногласий, возникающих при переговорах, производится в порядке, установленном для рассмотрения коллективных трудовых споров. | **Статья 66. Разрешение разногласий, возникших в процессе коллективных переговоров**  Если в процессе коллективных переговоров стороны не смогли достигнуть договоренностей по отдельным вопросам, являющимся предметом переговоров, то они оформляют соглашение по вопросам, которые не вызвали разногласий и одновременно составляют протокол разногласий по вопросам, о которых не удалось достигнуть договоренностей.  Если в процессе коллективных переговоров не было принято согласованное решение по всем вопросам, являющимся предметом переговоров, то сторонами переговоров также составляется протокол разногласий.  В протоколе разногласий указываются согласованные сторонами предложения о мерах, необходимых для устранения разногласий, и срокам возобновления коллективных переговоров.  Споры по урегулированию разногласий, которые сторонам не удалось разрешить при возобновлении коллективных переговоров, рассматриваются в порядке предусмотренном статьями 614-630 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 67. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах**  Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон.  Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Оплата услуг ученых, экспертов и специалистов производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.  Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с представителями работников, участвующими в коллективных переговорах, в период их ведения, а также применение к ним дисциплинарного взыскания или перевод их на другую работу не допускается без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 68. Понятие, виды и цель коллективного договора**  Коллективный договор – локальный нормативно-правовой акт, регулирующий трудовые и непосредственно связанные с ними отношения  в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.  Коллективный договор может заключаться в организации в целом,  в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.  Для образования комиссии по проведению коллективных переговоров, подписанию коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо, в соответствии со статьей 48 настоящего Кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представители работников этого подразделения, определяемые в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом.  Коллективный договор заключается в письменной форме в целях содействия договорному регулированию трудовых отношений  и согласования социально-экономических интересов работников  и работодателей на первичном уровне социального партнерства. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы.. | | |
| **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 69. Принятие решения о необходимости заключения коллективного договора**  Предложение о начале коллективных переговоров по вопросу заключении коллективного договора может исходить от любой из сторон.  Сторона, получившая уведомление другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана в срок, установленный статьей 66 настоящего Кодекса, вступить в коллективные переговоры.  Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора в порядке, установленном частью третьей статьи 54 настоящего Кодекса, создается комиссия по социально-трудовым вопросам. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
| **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;  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 70. 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, повышение квалификации, условия высвобождения работников;  продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;  улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин, лиц с инвалидностью и лиц, не достигших восемнадцати лет, обеспечение экологической безопасности;  соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;  льготы для работников, совмещающих работу с обучением;  социальное страхование;  размеры и сроки внесения работодателем дополнительных взносов на индивидуальные накопительные пенсионные счета работников;  контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзного комитета, иного уполномоченного работниками представительного органа.  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 актами, содержащими нормы трудового права (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, оплата мобильной связи, интернета, выплата ссуд и оплата за профессиональное обучение, 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. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 71. Недействительность условий коллективного договора**  Коллективный договор не должен содержать условия:  ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством или коллективными соглашениями, действие которых распространяется на данных работников;  нарушающие требования статьи 4 настоящего Кодекса о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий;  нарушающие требования статьи 6 настоящего Кодекса о запрещении принудительного труда;  выходящие за пределы тех вопросов, которые могут решаться на локальном уровне.  Если коллективный договор содержит условия, предусмотренные частью первой настоящей статьи, то такие условия являются недействительными. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
| **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 72. Обсуждение проекта коллективного договора**  Проект коллективного договора подлежит обсуждению работниками в подразделениях предприятия и дорабатывается комиссией (рабочей группой) по социально-трудовым вопросам с учетом поступивших замечаний и предложений.  Доработанный проект вносится на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.  Проект коллективного договора может быть представлен для проведения общественной экспертизы в территориальные, отраслевые и республиканские объединения профсоюзов. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы.. | | |
| **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 73. 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).  Споры по урегулированию разногласий, которые сторонам не удалось разрешить при рассмотрении проекта коллективного договора, рассматриваются в порядке, предусмотренном статьями 609-621 настоящего Кодекса.  После одобрения собранием (конференцией) представители сторон  в течение трех дней подписывают коллективный договор. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы.. | | |
| **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 74. Срок действия коллективного договора**  Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания либо со дня, установленного в коллективном договоре, и действует в течение срока, предусмотренного договором, но не более трех лет.  По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополнят или пролонгируют сроки действующего коллективного договора. | | |  | | | Без изменений | | |
| **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 75. Сфера действия коллективного договора**  Действие коллективного договора распространяется на работодателя  и всех работников организации, индивидуального предпринимателя,  а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации - на всех работников соответствующего подразделения.  Действие коллективного договора распространяется также на работников, принятых на работу после вступления коллективного договора в силу. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы.. | | |
| **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 76. Сохранение действия коллективного договора в случае реорганизации юридического лица**  При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации.  В течение одного месяца с момента завершения реорганизации организации любая из сторон коллективных переговоров вправе внести предложение о пересмотре или сохранении в силе текущей редакции коллективного договора. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
| **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 77. Сохранение действия коллективного договора при смене собственника организации**  При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течение шести месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и (или) дополнении действующего.  В ходе пересмотра коллективного договора рассматривается вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнении других условий, предусмотренных прежним коллективным договором. | | |  | | | Редакционная правка в соответствии с юридической техникой | | |
| **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 78. Сохранение действия коллективного договора при ликвидации организации**  При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. | | |  | | | Редакционная правка в соответствии с юридической техникой | | |
|  | **Статья 79. Иные случаи сохранения действия коллективного договора**  Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры организации, наименования и состава, органа управления организацией, прекращения трудового договора с руководителем организации. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 80. Изменение и дополнение коллективного договора**  Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 81. Ознакомление работников с коллективным договором**  Работодатель обязан ознакомить работников с коллективным договором под роспись не позднее десяти дней после вступления коллективного договора в силу.  При заключении трудового договора работодатель обязан под роспись ознакомить принимаемое на работу лицо с коллективным договором. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
| **Статья 46. Контроль за исполнением коллективного договора**  Выполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, контролируется представителями сторон, трудовым коллективом, а также соответствующими органами Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.  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. | **Статья 82. Контроль за исполнением коллективного договора**  Выполнение нормативных положений и обязательств, предусмотренных коллективным договором, контролируется представителями сторон, трудовым коллективом, а также соответствующими органами Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, и иными уполномоченными органами.  Ежегодно или в сроки, специально оговоренные в самом коллективном договоре, представители сторон, отчитываются о выполнении обязательств на общем собрании (конференции) трудового коллектива.  При осуществлении контроля стороны обязаны представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию не позднее пятнадцати дней со дня получения соответствующего запроса. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «Об общественном контроле», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 83. Понятие, форма и цель коллективных соглашений**  Коллективное соглашение – нормативно-правовой акт, регулирующий трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей  и содержащий обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на территориальном, отраслевом и республиканском уровнях.  Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного соглашения в порядке, установленном статьями 53-55 настоящего Кодекса образуются территориальные, отраслевые и республиканская комиссии по социально-трудовым вопросам.  Коллективные соглашения заключаются в письменной форме в целях содействия договорному регулированию трудовых и непосредственно связанных с ними отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателей на территориальном, отраслевом  и республиканском уровнях социального партнерства. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
| **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 84. Виды коллективных соглашений**  В зависимости от сферы регулируемых отношений могут заключаться территориальные, отраслевые и генеральное коллективные соглашения.  Территориальные и отраслевые коллективные соглашения могут быть двусторонними или трехсторонними. Двусторонние соглашения заключаются между уполномоченными представителями работников и работодателей. В качестве третьей стороны по предложению уполномоченных представителей работников и работодателей в таких соглашениях участвует соответствующий государственный орган исполнительной власти.  Генеральное коллективное соглашение является трехсторонним и заключается между уполномоченными республиканскими представителями работников и работодателей и Кабинетом Министров Республики Узбекистан.  Соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов, являющихся стороной соглашения.  Профсоюзы и иные представительные органы работников не вправе требовать от органа исполнительной власти, не являющегося работодателем или представителем работодателя, заключения с ними двухсторонних соглашений. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
| **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 85. Территориальные соглашения**  Территориальные соглашения заключаются между соответствующими профсоюзами, другими представительными органами работников и работодателями, их объединениями и, по предложению сторон, с местными органами исполнительной власти.  Территориальные соглашения определяют общие условия труда, гарантии и льготы работников, работающих на соответствующей территории. | | |  | | | Редакционная правка в соответствии с юридической техникой | | |
| **Статья 49. Отраслевые соглашения**  Отраслевые соглашения заключаются между соответствующими профсоюзами (иными представительными органами работников) и работодателями (их объединениями), а по предложению сторон и Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.  Отраслевые соглашения определяют основные направления социально-экономического развития отрасли, условия труда и его оплату, социальные гарантии для работников отрасли (профессиональных групп). | **Статья 86. Отраслевые соглашения**  Отраслевые соглашения заключаются между отраслевыми объединениями профсоюзов иными представителями органами работников и работодателей, уполномоченным представителями и органами государственного управления соответствующей отраслью. Министерство занятости и трудовых отношений участвует в подписании отраслевых соглашений в случаях, когда органы государственного управления соответствующей отраслью выступают в качестве работодателей.  Отраслевые соглашения определяют основные направления социально- экономического развития отрасли, условия труда и его оплату, социальные гарантии для работников отрасли (профессиональных групп). | | |  | | | **Расширено и дополнено** Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
| **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 87. Генеральное соглашение**  Генеральное соглашение заключается между профсоюзами республиканского уровня с наибольшим числом членов, представителями других представительных органов работников и объединениями работодателей республиканского уровня, а также с представителями Кабинета Министров.  Генеральное соглашение устанавливает основные направления согласованного проведения социально-экономической политики в республике. | | |  | | | Редакционная правка в соответствии с юридической техникой | | |
| **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 88. Содержание и структура коллективных соглашений**  Содержание и структура коллективных соглашений определяются сторонами.  Коллективными соглашениями могут предусматриваться положения:  об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха;  о механизме регулирования оплаты труда исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных соглашениями;  о доплатах компенсационного характера, минимальный размер которых предусматривается законодательством;  о содействии занятости, переобучению, повышению квалификации 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 организаций;  о льготах работодателям, создающим дополнительные рабочие места для лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите (беременных женщин, лиц с инвалидностью, лиц, не достигших восемнадцати лет и др.);  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. | | |  | | | Без изменений | | |
|  | **Статья 89. Недействительность условий коллективных соглашений**  Коллективные соглашения не должны содержать условия:  ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, а также коллективными соглашениями более высокого уровня, действие которых распространяется на данных работников;  нарушающие требования статьи 5 настоящего Кодекса о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий;  нарушающие требования статьи 7 настоящего Кодекса о запрещении принудительного труда;  выходящие за пределы тех вопросов, которые могут решаться на соответствующем уровне социального партнерства.  Если коллективный соглашение содержит условия, предусмотренные частью первой настоящей статьи, то такие условия являются недействительными. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
| **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 занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. | **Статья 90. Порядок разработки проектов и заключения коллективных соглашений**  Проекты коллективных соглашений разрабатываются в ходе коллективных переговоров.  Проекты коллективных соглашений могут быть представлены для проведения общественной экспертизы в республиканские объединения профсоюзов.  Заключение и изменение или дополнение коллективных соглашений, требующих бюджетного финансирования, осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.  Порядок, сроки разработки проектов и заключения коллективных соглашений определяются соответствующей комиссией по социально-трудовым вопросам. Комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению соглашения через средства массовой информации.  Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения, о начале коллективных переговоров. Работодатель, получивший указанное уведомление, обязан проинформировать об этом профсоюзный комитет, или иной представительный орган работников, объединяющей работников данного работодателя. Работодатель, не являющийся членом объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по заключению коллективного соглашения, вправе участвовать в коллективных переговорах путем вступления в члены этого объединения работодателей или в других формах, определенных этим объединением работодателей.  При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров по подготовке проекта генерального соглашения в течение шести месяцев со дня их начала стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.  Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в порядке, установленном для рассмотрения коллективных трудовых споров.  Соглашение подписывается уполномоченными представителями сторон. | | |  | | | **Расширено и дополнено** Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
|  | **Статья 91. Уведомления о регистрации и изменении коллективных соглашений**  Подписанное сторонами коллективное соглашение, приложения к нему в семидневный срок направляются участникам соглашения, а также для уведомительной регистрации в соответствующие органы Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.  Уведомительная регистрация коллективных соглашений, заключенных на территориальном и отраслевом уровнях осуществляется уполномоченными органами Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.  Вступление коллективного соглашения в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.  При осуществлении регистрации коллективного соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективное, соглашение, а также в государственную трудовую инспекцию. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
| **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 92. Изменения и дополнения в коллективные соглашения**  Изменения и дополнения коллективного соглашения производятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения.  Изменения и дополнения в коллективные соглашения проходят процедуру уведомительной регистрации в порядке, предусмотренном со статьей 91 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Расширено и дополнено** Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
| **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 93. Сфера действия коллективных соглашений**  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.  Генеральное соглашение распространяется на всех работников и работодателей на территории Республики Узбекистан, вне зависимости от их принадлежности к каким-либо представительным органам, а также на все органы исполнительной власти. | | |  | | | **Расширено и дополнено** Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
| **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 94. Срок действия коллективных соглашений**  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. | | |  | | | Без изменений | | |
|  | **Статья 95. Опубликование коллективных соглашений**  Коллективные соглашения подлежат опубликованию в средствах массовой информации или на официальных сайтах сторон, их заключивших не позднее десяти дней со дня их принятия.  Территориальные и отраслевые коллективные соглашения, прошедшие уведомительную регистрацию не позднее десяти дней со дня их регистрации публикуются на официальном сайте Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.  Генеральное соглашении е не позднее десяти дней со дня его принятия публикуется на официальном сайте Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Закона «Об общественном контроле», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Генерального Соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020-2022 годы. | | |
| **Статья 56. Контроль за выполнением коллективных соглашений**  Контроль за выполнением коллективных соглашений на всех уровнях осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями, а также соответствующими органами Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую для этого информацию. | **Статья 96. Контроль за выполнением коллективных соглашений**  Контроль за выполнением коллективных соглашений на всех уровнях осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями, а также соответствующими органами Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и иными уполномоченными органами. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую для этого информацию. | | |  | | | Без изменений | | |
|  | | | **II. Особенная часть** | | | | | | |
|  | | | **Раздел III. Трудоустройство** | | | | | | |
|  | | | **Глава 10. Общие положения** | | | | | | |
|  | **Статья 97. Трудоустройства**  Под трудоустройством понимается совокупность экономических, организационных, финансовых и правовых мероприятий по обеспечению занятости трудоспособного населения.  Трудоустройство осуществляется:  путем прямого обращения к работодателю;  через бесплатное посредничество органов по труду;  посредством услуг частных агентств занятости. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта, рекомендаций МОТ, норм Закона «О занятости населения». | | |
| **Статья 57. Право на трудоустройство**  Каждому принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду и осуществлять любую не запрещенную законодательством деятельность. Добровольная незанятость не может служить основанием для привлечения к ответственности.  Каждый имеет право на свободный выбор места работы путем прямого обращения к работодателю или через бесплатное посредничество органов по труду, а также посредством услуг частных агентств занятости. | **Статья 98. Право на трудоустройство**  Каждому принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду и осуществлять любую не запрещенную законодательством деятельность. Добровольная незанятость не может служить основанием для привлечения к ответственности.  Каждый имеет право на свободный выбор места работы путем прямого обращения к работодателю или через бесплатное посредничество органов по труду, а также посредством услуг частных агентств занятости. | | |  | | | **Без изменений** | | |
|  | **Статья 99. Участие представителей работников и работодателей в разработке и реализации государственной политики в области занятости и трудоустройства**  Представители работников и работодателей вправе принимать участие в разработке и реализации государственной политики в области занятости и трудоустройства, на основе принципов и механизмов социального партнерства в сфере труда, предусмотренных разделом II настоящего Кодекса, на территориальном, отраслевом и республиканских уровнях. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта, рекомендаций МОТ, норм Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах», Закона «О занятости населения». | | |
| **Статья 58. Гарантии реализации права на труд**  Государство гарантирует:  свободу выбора вида занятости, в том числе работы с различными режимами труда;  защиту от незаконных отказа в приеме на работу и прекращения трудового договора;  бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве;  обеспечение каждому равенства возможностей в получении профессии и работы, условиях труда и занятости, оплате труда, продвижении по службе;  бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в местных органах по труду или по их направлению в иных учебных заведениях с выплатой стипендии;  компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат при приеме на работу в другую местность;  возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах.  Правовые, экономические и организационные условия обеспечения занятости и гарантии реализации права на труд определяются законодательными и иными нормативными актами о труде. | **Статья 100. Государственные гарантии по трудоустройству**  Государство гарантирует:  свободу выбора вида занятости, в том числе работы с различными режимами труда;  защиту от незаконного отказа в приеме на работу и прекращения трудового договора;  бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве;  обеспечение каждому равенства возможностей в получении профессии и работы, условиях труда и занятости, оплате труда, продвижении по службе;  бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в местных органах по труду или по их направлению в иных учебных заведениях с выплатой стипендии;  компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат при приеме на работу в другую местность;  возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах.  Порядок предоставления гарантий по трудоустройству определяется Законом Республики Узбекистан «О занятости населения» и иными актами законодательства. | | |  | | | Редакционная правка в соответствии с юридической техникой | | |
| **Статья 60. Признание безработным**  Безработные — трудоспособные лица в возрасте от шестнадцати лет до приобретения ими права на пенсионное обеспечение, не имеющие оплачиваемой работы или занятия, приносящего доход, ищущие работу и готовые приступить к ней, как только она им будет предложена, либо пройти профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации (за исключением обучающихся в образовательных учреждениях).  Лица, указанные в части первой настоящей статьи, обратившиеся в местные органы по труду для получения содействия в трудоустройстве и зарегистрированные ими в качестве ищущих работу, признаются безработными.  **Статья 64. Гарантии материальной поддержки**  Лицам, потерявшим работу, впервые ищущим ее, а также желающим возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва (более одного года) и признанным безработными, обеспечивается:  выплата пособия по безработице;  оказание материальной помощи с учетом наличия иждивенцев;  выплата стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки и включение этого периода в трудовой стаж;  возможность участия в оплачиваемых общественных работах.  При прекращении трудового договора по отдельным основаниям работникам предоставляются дополнительные гарантии материальной поддержки (статья 67). | **Статья 101. Гарантии материальной поддержки безработным**  Безработными являются трудоспособные лица в возрасте от шестнадцати лет до приобретения ими права на пенсионное обеспечение, не имеющие оплачиваемой работы или занятия, приносящего доход, ищущие работу и готовые приступить к ней, как только она им будет предложена, либо пройти профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации (за исключением обучающихся в образовательных учреждениях).  Государство гарантирует безработным:  выплату пособия по безработице;  выплату стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации по направлению органов по труду и включение этого периода в общий трудовой стаж;  оказание материальной помощи безработному с учетом наличия у него иждивенцев;  возможность участия в оплачиваемых общественных работах;  компенсацию затрат в связи с добровольным переездом на работу в другую местность по предложению органов по труду.  Порядок выплаты и размеры пособий, стипендий, материальной помощи, компенсаций, а также порядок признания лица безработным определяются Законом Республики Узбекистан «О занятости населения» и иными актами законодательства. | | |  | | | **Расширено и дополнено** Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, норм Закона «О занятости населения». | | |
|  | **Статья 102. Гарантии по трудоустройству, предоставляемые со стороны частных агентств занятости**  Частные агентства занятости, в случае принятия обязательств по трудоустройству лица, гарантируют соблюдение интересов лица, ищущего работу, требований к условиям труда, предъявляемым лицом, ищущим работу, а также его иные права, в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О частных агентствах занятости» и заключенным договором на оказание услуг частным агентством занятости.  Частные агентства занятости не вправе взимать с лиц, ищущих работу, плату при оказании услуг. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта, рекомендаций МОТ, норм Закона «О занятости населения», Закона «О частных агентствах занятости». | | |
| **Статья 68. Дополнительные гарантии по трудоустройству отдельным категориям населения**  Государство обеспечивает дополнительные гарантии:  лицам, нуждающимся в социальной защите, испытывающим затруднения в поиске работы и не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда, в том числе одиноким и многодетным родителям, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет и детей-инвалидов;  См. предыдущую редакцию.  молодежи, окончившей средние специальные образовательные учреждения, а также выпускникам профессиональных образовательных учреждений и высших учебных заведений, обучавшимся по государственным грантам;  уволенным со срочной военной службы из Вооруженных Сил Республики Узбекистан;  инвалидам и лицам предпенсионного возраста;  лицам, освобожденным из учреждений по исполнению наказания или подвергавшимся принудительным мерам медицинского характера по решению суда;  жертвам торговли людьми.  Дополнительные гарантии обеспечиваются путем создания дополнительных рабочих мест, специализированных предприятий, в том числе предприятий для труда инвалидов, организации специальных программ обучения, установления предприятиям минимального количества рабочих мест для трудоустройства категорий граждан, указанных в части первой настоящей статьи, а также другими мерами, предусмотренными законодательством.  Работодатель обязан принять на работу лиц, указанных в части первой настоящей статьи, направляемых местными органами по труду и другими органами в порядке, установленном законодательством, для трудоустройства на рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест. Работодатель и уполномоченные им лица, необоснованно отказавшие в приеме на работу данных лиц, несут ответственность в установленном порядке.  Работник, призванный (поступивший) на военную службу, после увольнения в резерв или в отставку имеет право на трудоустройство по прежнему месту работы, если он обратился к работодателю по вопросу о трудоустройстве не позднее трех месяцев со дня увольнения из рядов Вооруженных Сил, войск Министерства внутренних дел, Службы государственной безопасности и Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Узбекистан.  См. предыдущую редакцию.  Работник, призванный (поступивший) на военную службу, но затем уволенный в резерв или в отставку имеет право возвратиться на прежнюю работу (должность), если со дня призыва (поступления) его на военную службу прошло не более трех месяцев.  При реорганизации предприятия трудоустройство лиц, уволенных с военной службы, осуществляет правопреемник, а при ликвидации — местный орган по труду.  В случаях невозможности предоставления работникам гарантий, указанных в частях четвертой и пятой настоящей статьи, местный орган по труду обеспечивает трудоустройство, а при необходимости — их бесплатное профессиональное обучение.  Гарантии, предусмотренные частями четвертой, пятой, шестой и седьмой настоящей статьи, распространяются также на работников, призванных на альтернативную службу.. | **Статья 103. Дополнительные гарантии в области трудоустройства отдельным категориям работников**  Государство обеспечивает дополнительные гарантии лицам, нуждающимся в социальной защите, испытывающим затруднения в поиске работы и не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда,  в том числе одиноким или родителям из многодетных семей, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет или детей- инвалидов;  молодежи, окончившей средние специальные образовательные учреждения, а также выпускникам профессиональных образовательных учреждений и высших образовательных учреждений, обучавшимся  по государственным грантам;  уволенным со срочной военной службы из Вооруженных Сил Республики Узбекистан;  лицам с инвалидностью и лицам предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию по возрасту);  лицам, освобожденным из учреждений по исполнению наказания или подвергавшимся принудительным мерам медицинского характера по решению суда;  жертвам торговли людьми.  Дополнительные гарантии обеспечиваются путем создания дополнительных рабочих мест, специализированных предприятий, в том числе предприятий для труда лиц с инвалидностью, организации специальных программ обучения, установления предприятиям минимального количества рабочих мест для трудоустройства категорий граждан, указанных в части первой настоящей статьи, а также другими мерами, предусмотренными законодательством.  Работодатель обязан принимать на работу лиц, указанных в части первой настоящей статьи, направленных местными органами по труду и другими органами в порядке, установленном законодательством, для трудоустройства на рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест. Работодатель и уполномоченные им лица, необоснованно отказавшие в приеме на работу данных лиц, несут ответственность в установленном порядке.  Гарантии, предусмотренные частями четвертой, пятой, шестой и седьмой данной статьи, распространяются также на работников, призванных на альтернативную службу.  Законодательством могут предусматриваться и другие дополнительные гарантии в области трудоустройства и занятости. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, норм Закона «О занятости населения», и правоприменительной практики | | |
|  | | | **Глава 11. Гарантии, предоставляемые работодателем в области занятости и трудоустройства** | | | | | | |
|  | **Статья 104. Гарантии, предоставляемые работодателем в области занятости и трудоустройства**  Работодатель в области занятости и трудоустройства имеет следующие обязанности:  предоставлять информацию о высвобождении работников;  не допускать незаконные отказы в приеме на работ;  трудоустраивать лиц в счет установленного минимального количества рабочих мест;  предупреждать о прекращении трудового договора;  принимать меры по сохранению места работа работника в порядке перевода на другую работу;  сохранять среднемесячный заработок на период трудоустройства при прекращении трудового договора по отдельным основаниям;  предоставлять гарантии приглашенным лицам;  принимать обратно на работу работников, с которыми трудовой договор был прекращен по отдельным основаниям;  предоставлять дополнительные гарантии в соответствии с коллективными договорами и коллективными соглашениями. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, норм Закона «О занятости населения», и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 105. Массовое высвобождение работников**  Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности работников, с которыми предполагается прекращение трудового договора в связи с изменением численности или штата работников организации, обусловленное изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ (услуг), либо ликвидация организации по решению ее учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем за определенный календарный период.  К ним относятся:  а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы  с численностью работающих 15 и более человек;  б) изменение численности (штата) работников в количестве:  50 и более человек в течение 30 календарных дней;  200 и более человек в течение 60 календарных дней;  500 и более человек в течение 90 календарных дней.  При массовом высвобождении работников органы государственной власти на местах могут приостанавливать на срок до шести месяцев решения о массовом высвобождении работников с одновременной частичной или полной компенсацией потерь, вызванных этой отсрочкой, работодателю.  При массовом высвобождении работников, работодатель обязан довести до сведения органа по труду и территориальных или отраслевых объединений профсоюзов, данные о предстоящем массовом высвобождении работников в порядке и сроки, предусмотренные со статьей 175 настоящего Кодекса, а местные органы по труду и территориальные или отраслевые объединения профсоюзов, при получении указанных данных, обязаны предпринять действия по трудоустройству высвобождаемых работников в порядке, предусмотренном законодательством. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, норм Закона «О занятости населения», и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 106. Трудоустройство в счет установленного минимального количества рабочих мест**  Работодатель обязан, с учетом квалификационных требований, указанных в заявке работодателя, трудоустроить лиц, направленных на работу в счет установленного для организации минимального количества рабочих мест для трудоустройства на работу лиц, нуждающихся  в повышенной социальной защите, испытывающих затруднения в поиске работы и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда.  Порядок направления на работу в счет установленного минимального количества рабочих мест определяется законодательством. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, норм Закона «О занятости населения», и правоприменительной практики | | |
| **Статья 67. Дополнительные гарантии материальной поддержки при прекращении трудового договора по отдельным основаниям**  За работниками сохраняется на период поиска работы среднемесячная заработная плата с учетом месячного выходного пособия, но не более чем на два месяца при условии, что трудовой договор с ним был прекращен в связи с:  отказом продолжать работу в новых условиях труда (часть четвертая статьи 89);  изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо ликвидацией предприятия (пункт 1 части второй статьи 100);  несоответствием выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья (пункт 2 части второй статьи 100);  восстановлением на работе работника, который ранее выполнял эту работу (пункт 2 статьи 106).  Гарантии, предусмотренные частью первой настоящей статьи, распространяются также на случаи прекращения трудового договора в связи со сменой собственника (пункт 6 части второй статьи 100) с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера.  Если работники, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, в течение десяти календарных дней после прекращения трудового договора зарегистрировались в местном органе по труду в качестве лиц, ищущих работу, то они получают право на среднюю заработную плату и за третий месяц по прежнему месту работы по справке, выданной местным органом по труду.  В случае, когда по истечении трехмесячного периода работникам, указанным в частях первой и второй настоящей статьи, не будет предоставлена подходящая работа, они признаются безработными.  Работникам, указанным в частях первой и второй настоящей статьи, зарегистрировавшимся в местном органе по труду в течение десяти дней после прекращения трудового договора и проходящим профессиональное переобучение или повышение квалификации с отрывом от производства, выплачивается стипендия в порядке и размерах, предусмотренных законодательством.  В случае признания работодателя несостоятельным (банкротом) работники, состоящие с ним в трудовых отношениях, пользуются преимущественным правом перед претензиями всех других кредиторов в отношении заработной платы и других причитающихся им выплат.  При отсутствии у ликвидируемых предприятий средств, выплата компенсаций работникам, указанным в части первой настоящей статьи, производится за счет средств Государственного фонда содействия занятости | **Статья 107. Гарантии сохранения среднего заработка на период трудоустройства при прекращении трудового договора по отдельным основаниям**  Работникам гарантируется сохранение на период поиска работы среднемесячная заработная плата с учетом выходного пособия, но не более чем на два месяца при прекращении трудового договора по следующим основаниям:  отказ работника от продолжения работы в новых условиях труда;  отказ работника от переезда на работу в другую местность вместе  с работодателем;  отказ работника от перевода по состоянию здоровья в соответствии  с медицинским заключением на другую работу не противопоказанную ему по состоянию здоровья;  изменение численности или штата работников организации, обусловленное изменением технологии, организации производства и труда, сокращение объемов работ (услуг);  ликвидация организации по решению ее учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами;  несоответствие выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;  восстановление на работе работника, который ранее выполнял эту работу;  вступление в законную силу решения суда о ликвидации организации.  Гарантии, предусмотренные частью первой настоящей статьи, распространяются также на случаи прекращения трудового договора в связи со сменой собственника с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии в организации должности главного бухгалтера – с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера.  Особенности предоставления предусмотренных частью первой настоящей статьи гарантий отдельным категориям работников устанавливаются в соответствии со статьями 476, 486, 495, 524, 531, 535, 554 настоящего Кодекса.  Если работники, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, в течение десяти календарных дней после прекращения трудового договора зарегистрировались в местном органе по труду в качестве лиц, ищущих работу, то они получают право на среднюю заработную плату и за третий месяц по прежнему месту работы по справке, выданной местным органом по труду.  В случае, когда по истечении трехмесячного периода работникам, указанным в частях первой и второй настоящей статьи, не будет предоставлена подходящая работа, они признаются безработными.  В случае признания работодателя несостоятельным (банкротом) работники, состоящие с ним в трудовых отношениях, пользуются преимущественным правом перед претензиями всех других кредиторов в отношении заработной платы и других причитающихся им выплат.  При отсутствии у ликвидируемых организаций средств, выплата компенсаций работникам, указанным в части первой настоящей статьи, производится за счет средств Государственного фонда содействия занятости. | | |  | | | **Расширено и дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, норм Закона «О занятости населения», и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 108. Дополнительные гарантии в области трудоустройства приглашенным лицам**  В случае, если работодатель направил приглашение физическому лицу, с предложением о трудоустройстве, работодатель не вправе отказать ему  в приеме на работу по каким-либо условиям в течение срока действия приглашения, а если срок в приглашении не оговорен – то в течение одного месяца со дня направления приглашения.  Под приглашением понимается прямое, явно выраженное изъявление согласия работодателя на заключение трудового договора с данным физическим лицом. Приглашение может быть направлено как в письменной, так и в иной, в том числе электронной, форме соответствующим уполномоченным должностным лицом работодателя.  Положения части первой настоящей статьи распространяются на иностранных граждан в случае прохождения работником и работодателем всех необходимых разрешительных процедур, предусмотренных законодательством, связанных с правом на осуществление трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан, а также на привлечение иностранной рабочей силы. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, норм Закона «О занятости населения», и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 109. Порядок обратного приема на работу работников, с которыми работодатель прекратил трудовой договор по отдельным основаниям**  Работодатель обязан принять на работу работников, с которыми данный работодатель ранее прекратил трудовой договор, в случаях, когда за ними сохранялось место работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах.  Лицам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах или в представительных органах работников, предоставляется после окончания их полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность).  Трудоустройство депутатов Законодательной палаты и членов Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, работавших в Сенате на постоянной основе, по истечении срока полномочий, а также в случае роспуска Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, осуществляется в порядке, предусмотренном  со статьей 16 Закона Республики Узбекистан  «О статусе депутата Законодательной палаты и члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан».  Работник, призванный (поступивший) на военную службу, после увольнения в резерв или в отставку имеет преимущественное право на трудоустройство по прежнему месту работы, если он обратился к работодателю по вопросу о трудоустройстве не позднее трех месяцев со дня увольнения из рядов Вооруженных Сил, войск Министерства внутренних дел, Службы государственной безопасности и Министерства  по чрезвычайным ситуациям Республики Узбекистан.  Работник, призванный (поступивший) на военную службу, но затем уволенный в резерв или в отставку, имеет право возвратиться на прежнюю работу (должность), если со дня призыва (поступления) его на военную службу прошло не более трех месяцев.  При реорганизации организации трудоустройство лиц, уволенных с военной службы, осуществляет правопреемник, а при ликвидации - местный орган по труду.  В случаях невозможности предоставления работникам гарантий, указанных в частях первой, второй и третьей настоящей статьи, местный орган по труду обеспечивает трудоустройство, а при необходимости - их бесплатное профессиональное обучение.  Работодатель обязан принять на работу работников, с которыми ранее был прекращен трудовой договор по пункту 2 части второй статьи 177 настоящего Кодекса, в случае если, в течение шести месяцев со дня прекращения трудового договора с работником, в организации появилась вакансия по той же специальности и квалификации, которую ранее занимал работник. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, норм Закона «О занятости населения», и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 110. Дополнительные гарантии в области трудоустройства в соответствии с коллективными договорами и коллективными соглашениями**  Коллективный договор и коллективные соглашения могут предусматривать дополнительные по сравнению с установленными законодательством гарантии по трудоустройству. | | |  | | | **Дополнено.**  Исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, действующего Трудового Кодекса, норм Закона «О занятости населения», Закона «О социальном партнерстве», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г. и правоприменительной практики | | |
|  | | | **Раздел IV. Индивидуальные трудовые отношения** | | | | | | |
|  | | | **Глава 12. 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.  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. | **Статья 111. Понятие и стороны трудового договора**  Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, устанавливающее взаимные права и обязанности сторон, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (коллективным договором, коллективными соглашениями, локальными нормативными актами) и данным соглашением.  Сторонами трудового договора являются работник и работодатель. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, в частности, схожие нормы содержатся в статье L. 1211-1 Трудового кодекса Французской Республики, Законе Федеративной Республики Германия «О минимальном времени отпуска для работающих по найму», Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде», Законе Эстонской Республики «О трудовом договоре», Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, статье 24 Трудового кодекса Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова, и правоприменительной практики. | | |
| **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 112. Содержание трудового договора**  Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:  место работы – работодатель (организация, ее обособленное структурное подразделение или физическое лицо), у которого работник будет осуществлять трудовую деятельность по обусловленной в договоре трудовой функции, а также местность, в которой работник должен трудиться;  трудовая функция – определенное содержание, назначение и объем работ, которые выполняет работник на основании заключаемого трудового договора в соответствии со своей специальностью, квалификацией и должностью;  дата начала работы – календарная дата, когда работник должен приступить к выполнению работы, обусловленной трудовым договором;  условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, а также у работодателя системы доплат, надбавок и поощрительные выплаты);  срок трудового договора в случае, когда с работником заключен срочный трудовой договор, а также основания для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иными законами;  режим рабочего времени и времени отдыха в случае если для данного работника он отличается от общего режима рабочего времени и времени отдыха, предусмотренного для работников, осуществляющих трудовую деятельность у данного работодателя;  гарантии и компенсации за работу на условиях, отличных от нормальных, если работник принимается на данную работу, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;  условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);  другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.  Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо условия из числа предусмотренных частью первой настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его прекращения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими условиями. При этом недостающие условия определяются дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемым в письменной форме, которое являются неотъемлемой частью трудового договора.  В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, в частности:  об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;  о предварительном испытании при приеме на работу;  о совмещении профессий (должностей);  о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);  об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;  о видах и об условиях дополнительного страхования работника;  о социально-бытовых условиях работника и членов его семьи;  об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.  Если стороны трудового договора сочтут это целесообразным,  в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и рекомендаций МОТ, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Федеративной Республики Германия «О минимальном времени отпуска для работающих по найму», Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде», Законе Эстонской Республики «О трудовом договоре», Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова и правоприменительной практики. | | |
|  | **Статья 113. Недействительность условий трудового договора**  Не должны включаться в содержание трудового договора, а если они были включены, то являются недействительными следующие условия:  ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права;  нарушающие требования статьи 5 настоящего Кодекса о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий;  нарушающие требования частей третьей и четвертой статьи 7 настоящего Кодекса о запрещении принудительного труда;  обязывающие работника совершать незаконные действия или действия ущемляющие права, создающие угрозу жизни и здоровью, унижающие честь и достоинство как самого работника, так и других лиц.  Недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Федеративной Республики Германия «О минимальном времени отпуска для работающих по найму», Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде», Законе Эстонской Республики «О трудовом договоре», Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова, а также действующего Трудового кодекса и правоприменительной практики | | |
| **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 (при наличии печати), подтверждающей подлинность и правомочность подписи. | **Статья 114. Форма трудового договора**  Трудовой договор заключается в письменной форме в количестве не менее двух экземпляров, имеющих одинаковую силу, каждый из которых подписывается сторонами.  Каждый из экземпляров трудового договора скрепляется подписями работника и должностного лица, обладающего правом приема на работу.  При наличии у работодателя печати подпись должностного лица на всех экземплярах трудового договора заверяется печатью.  Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой (другие) хранится (хранятся) у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается отдельной подписью работника о получении экземпляра трудового договора на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя.  В трудовом договоре указываются его реквизиты, предусмотренные статьей 115 настоящего Кодекса.  В целях оказания практической помощи работодателям и работникам  в заключении трудовых договоров Кабинет Министров Республики Узбекистан по согласованию с республиканской комиссией по социально-трудовым вопросам разрабатываются примерные формы трудовых договоров, носящие рекомендательный характер.  Заключение и прекращение трудового договора, его изменения подлежат обязательной регистрации в Межведомственном аппаратно-программном комплексе «Единая национальная система труда» в установленном законодательством порядке. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, в частности, схожие нормы содержаться в L. 1221-3, L. 1221-13 Трудового кодекса Французской Республики, Законе Федеративной Республики Германия «О минимальном времени отпуска для работающих по найму», Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде» и иных, а также правоприменительной практики. | | |
|  | **Статья 115. Реквизиты трудового договора**  В трудовом договоре указываются дата и место заключения трудового договора, номер трудового договора и реквизиты его сторон.  Реквизитами работника, которые указываются в трудовом договоре, являются:  фамилия, имя, отчество;  сведения о документах, удостоверяющих личность;  адрес места жительства или пребывания и контактные данные;  идентификационный номер налогоплательщика;  персональный идентификационный номер физического лица (при наличии);  номер индивидуального накопительного пенсионного счета.  Реквизитами работодателя, которые указываются в трудовом договоре, являются:  наименование работодателя, заключившего трудовой договор: наименование организации, а если работодателем является обособленное структурное подразделение – наименование этого подразделения, в случаях, когда работодателем является физическое лицо - фамилия, имя, отчество и паспортные данные работодателя - физического лица, а для работодателя – индивидуального предпринимателя – его фамилия, имя, отчество, паспортные данные, а также номер и дата выдачи свидетельства о государственной регистрации;  сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями, если работодателем является организация или ее обособленное структурное подразделение;  юридический (почтовый) адрес работодателя – организации или обособленного структурного подразделения организации в случаях, когда это подразделение является работодателем, заключившим трудовой договор с работником, либо адрес места жительства или пребывания работодателя-физического лица;  идентификационный номер налогоплательщика (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);  банковские реквизиты для работодателей - организаций или их обособленных структурных подразделений, а также индивидуальных предпринимателей;  контактные данные работодателя.  Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо реквизиты из числа предусмотренных частями первой, второй и третьей настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его прекращения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими реквизитами. При этом недостающие реквизиты определяются дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемым в письменной форме, которое являются неотъемлемой частью трудового договора.  В случае изменения реквизитов, сторона трудового договора, чьи реквизиты изменяются, должна уведомить об этом другую сторону письменно под роспись в течение трех рабочих дней с момента их изменения. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Федеративной Республики Германия «О минимальном времени отпуска для работающих по найму», Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде», Законе Эстонской Республики «О трудовом договоре», Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан и др. | | |
| **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 116. Вступление трудового договора в силу и дата начала работы**  Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.  Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей с даты, определенной трудовым договором.  Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Федеративной Республики Германия «О минимальном времени отпуска для работающих по найму», Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде», Законе Эстонской Республики «О трудовом договоре», Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, и др., а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 117. Аннулирование трудового договора**  Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей статьей 116 настоящего Кодекса, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.  Аннулированный трудовой договор не порождает юридических последствий, кроме тех, которые предусмотрены настоящим Кодексом.  Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение пособия по временной нетрудоспособности и других пособий по государственному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования, включая и день аннулирования трудового договора.  Аннулирование трудового договора оформляется приказом работодателя. По требованию работника работодатель обязан выдать ему копию приказа об аннулировании трудового договора. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Федеративной Республики Германия «О минимальном времени отпуска для работающих по найму», Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде», Законе Эстонской Республики «О трудовом договоре», Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, и др., а также правоприменительной практики | | |
| **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 118. Срок трудового договора**  Трудовой договор может заключаться:  1) на неопределенный срок;  2) на определенный срок не более трех лет (срочный трудовой договор).  Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. | | |  | | | **Дополнено** исходя из рекомендаций МОТ, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в статье L. 1221-2 Трудового кодекса Французской Республики, Законе Федеративной Республики Германия «О минимальном времени отпуска для работающих по найму», Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде», Законе Эстонской Республики «О трудовом договоре», Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, статье 30 Трудового кодекса Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова, а также в действующем Трудовом кодексе и правоприменительной практике. | | |
| **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. | **Статья 119. Обоснованность заключения с работником срочного трудового договора**  Заключение с работником срочного трудового договора является обоснованным, если он заключен с учетом положений статей 120 или 121 настоящего Кодекса.  В соответствии со статьей 120 настоящего Кодекса срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.  В случаях, предусмотренных статьи 121 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.  Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, предусмотренных статьями 120 и 121 настоящего Кодекса, считается заключенным на неопределенный срок.  В случае, если отпали обстоятельства, послужившие причинами заключения срочного договора, а также, если событие с наступлением, которого связано истечение срока трудового договора превысило три года,  то договор считается продленным на неопределенный срок.  Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, не может быть перезаключен на определенный срок без согласия работника.  По завершению срока срочного трудового договора, срочный трудовой договор может быть перезаключен. При этом совокупный срок перезаключаемых срочных трудовых договоров не может превышать пяти лет. В случае если общий срок перезаключенных срочных трудовых договоров превышает пять лет, то заключенный трудовой договор признается заключенным на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных законом.  Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.  При рассмотрении споров бремя доказывания обоснованности заключения срочного трудового договора возлагается на работодателя. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из рекомендаций МОТ, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, статье 30 Трудового кодекса Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова и др., а также в действующем Трудовом кодексе и правоприменительной практике. | | |
|  | **Статья 120. Случаи, когда с работником заключается срочный трудовой договор**  Срочный трудовой договор заключается:  на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором сохраняется место работы;  на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;  для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);  для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;  с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период согласно учредительным документам;  с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы, носящей срочный характер, в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;  для выполнения работ, непосредственно связанных с договором производственного обучения;  в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;  с лицами, направленными органами по труду на работы временного характера или оплачиваемые общественные работы;  с гражданами, направленными для прохождения альтернативной службы;  с гражданами иностранных государств и лицами без гражданства, въехавшими в Республику Узбекистан для осуществления трудовой деятельности на ее территории;  в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или законом. | | |  | | | **Дополнено** исходя из рекомендаций МОТ, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, статье 30 Трудового кодекса Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова и др., правоприменительной практике. | | |
|  | **Статья 121. Случаи, когда с работником может заключаться срочный трудовой договор**  По соглашению между работником и работодателем срочный трудовой договор может заключаться:  с лицами, поступающими на работу к работодателям – микрофирмам либо индивидуальным предпринимателям;  с лицами, поступающими на работу к работодателям - физическим лицам, в целях их личного обслуживания и оказания им помощи по ведению домашнего хозяйства (домашними работниками);  с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в пустынных, высокогорных, малонаселенных районах, если это связано с переездом к месту работы. Перечень таких районов определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с трехсторонней республиканской комиссией по социально-трудовым вопросам;  для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий этих и других чрезвычайных обстоятельств;  с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с трехсторонней республиканской комиссией по социально-трудовым вопросам;  с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;  с лицами, получающими образование по очной форме обучения;  с лицами, поступающими на работу по совместительству;  в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или законом. | | |  | | | **Дополнено** исходя из рекомендаций МОТ, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, статье 30 Трудового кодекса Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова и др., правоприменительной практике. | | |
|  | **Статья 122. Способы определения срока трудового договора**  В срочном трудовом договоре его срок может быть определен посредством:  указания общей продолжительности срока трудового договора в днях, месяцах, годах;  установления календарной даты начала работы по трудовому договору и календарной даты окончания срока трудового договора;  определения события, с наступлением которого истекает срок трудового договора (сдача объекта в эксплуатацию, выход на работу временно отсутствовавшего работника, на время замещения которого был заключен срочный трудовой договор с другим работником и др.). | | |  | | | **Дополнено** исходя из рекомендаций МОТ, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, статье 30 Трудового кодекса Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова и др., правоприменительной практике. | | |
|  | **Статья 123. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором**  Работодатель не вправе требовать от работника:  выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, если иное не установлено настоящим Кодексом и иными законами;  совершения действий, которые незаконны, нарушают права, ставят под угрозу жизнь и здоровье, унижают честь и достоинство работника или других лиц. | | |  | | | **Дополнено** исходя из рекомендаций МОТ, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, статье 30 Трудового кодекса Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова и др., правоприменительной практике. | | |
|  | **Статья 124. Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**  С согласия работника ему может быть поручено выполнение у того же работодателя в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы как по той же профессии (должности), что и основная работа, так и по другой профессии (должности), за дополнительную оплату.  Поручаемая работнику дополнительная работа может осуществляться путем:  совмещения профессий (должностей) в случаях, когда работник выполняет дополнительную работу по другой по сравнению с основной, обусловленной в трудовом договоре, профессии (должности);  расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, в случаях, когда работник выполняет дополнительную работу по той же профессии (должности), что и основная работа;  исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, как по той же профессии (должности), что и основная работа, так и по другой профессии (должности).  Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, предусмотренную частью второй настоящей статьи, ее содержание и объем устанавливаются по соглашению между работодателем и работником. По соглашению сторон трудового договора выполнение работником дополнительной работы может устанавливаться  на определенный срок либо на неопределенный срок.  Соглашение о выполнении работником дополнительной работы, предусмотренной частью второй настоящей статьи, может быть достигнуто сторонами как при приеме работника на работу, так и в процессе осуществления работником трудовой деятельности у данного работодателя. В случае если соглашение о выполнении работником на постоянной основе дополнительной работы, предусмотренной абзацами вторым и третьим части второй настоящей статьи, достигнуто сторонами при приеме работника на работу, оно оговаривается в трудовом договоре в качестве его дополнительного условия. Если стороны договорились о выполнении работником на постоянной основе дополнительной работы, предусмотренной абзацами вторым и третьим части второй настоящей статьи, в процессе осуществления работником трудовой деятельности у данного работодателя, то такая договоренность оформляется в виде дополнительного соглашения к трудовому договору.  Возложение на работника исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, ограничено сроком замещения отсутствующего работника.  Согласие работника выполнять в течение определенного по договоренности с работодателем срока дополнительную работу,  не требует внесения изменений в трудовой договор и оформляется посредством издания работодателем приказа. Работник должен быть ознакомлен с текстом приказа и, в случае согласия, подписать его.  Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы на его штатного заместителя, в должностные обязанности которого в соответствии с законодательством, трудовым договором, должностной инструкцией входит исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оформляется приказом работодателя, не требует получения какого-либо дополнительного согласия от работника, на которого возлагается временное исполнение обязанностей и дополнительно не оплачивается. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей, утвержденного постановлением Кабинета Министров от 18 октября 2012 г. № 297, рекомендаций МОТ, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, статье 30 Трудового кодекса Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова и др., правоприменительной практике. | | |
|  | **Статья 125. Выдача документов, связанных с работой, и их копий**  По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления выдать работнику документы, связанные с работой (копии приказов о приеме на работу, о переводах на другую работу; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных работником налогах и обязательных платежах; о периоде работы у данного работодателя и др.).  Выдача работнику трудовой книжки при прекращении трудового договора, а также выдача работнику копии приказа о прекращении трудового договора производятся в порядке и в сроки, установленные статьей 180 настоящего Кодекса.  Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом. Документы, связанные с работой и их копии, предоставляются работнику безвозмездно. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Постановления Президента Республики Узбекистан «О мерах по внедрению межведомственного аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда» № ПП-4502 от 31.10.2019 г., Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об организационных мерах по обеспечению внедрения и функционирования межведомственного аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда» №971 от 05.12.2019, Инструкции о порядке введения трудовых книжек, утвержденной приказом Министра труда №402-2 от 19.05.2001 г., рекомендаций МОТ, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, статье 30 Трудового кодекса Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова и др., правоприменительной практике. | | |
|  | | | **2-§. Заключение трудового договора** | | | | | | |
| **Статья 77. Возраст, с которого допускается прием на работу**  Прием на работу допускается с шестнадцати лет.  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.  Прием на работу лиц, не достигших восемнадцати лет, производится с соблюдением требований, предусмотренных статьей 241 настоящего Кодекса. | **Статья 126. Возраст, с которого допускается прием на работу**  Прием на работу допускается с приобретением работников трудовой правоспособности и дееспособности в соответствии со статьей 21 настоящего Кодекса с шестнадцати лет.  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 обоих родителей или лица, заменяющего родителей.  В организациях кинематографии, телевидения, радиовещания, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, средствах массовой информации, допускается с согласия обоих родителей или лица, замещающего родителей и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста пятнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.  Прием на работу лиц, не достигших восемнадцати лет, производится с соблюдением требований, предусмотренных статьями  440-451 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности, международного опыта, Конвенции МОТ 1973 года о минимальном возрасте для приёма на работу (Конвенция №138) и правоприменительной практики | | |
| 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);  лиц, ранее осужденных, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, либо в связи с судимостью их близких родственников;  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 127. Недопустимость незаконного отказа в приеме на работу**  Не допускается незаконный отказ в приеме на работу.  Незаконным признается отказ в приеме на работу:  нарушающий требования, предусмотренные частью третьей статьи 5 настоящего Кодекса о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий;  лиц, приглашенных работодателем на работу;  лиц, с которыми работодатель в соответствии с законом обязан заключить трудовой договор (лиц, направленных на работу в счет установленного минимального количества рабочих мест, лиц, с которыми работодатель прекратил трудовой договор по отдельным основаниям и др.);  беременных женщин и лиц, имеющих детей в возрасте до трех лет, соответственно по мотивам их беременности или наличия детей;  лиц, по причине их судимости, в том числе погашенной и снятой,  за исключением случаев, предусмотренных законодательством, либо в связи с судимостью, в том числе погашенной, их близких родственников;  в других случаях, предусмотренных законодательством.  В случае отказа в приеме на работу работодатель по требованию лица, ищущего работу, обязан в трехдневный срок предоставить письменное обоснование причин отказа в приеме на работу, подписанное должностным лицом, обладающим правом приема на работу. Отказ в выдаче мотивированного обоснования не является препятствием для обжалования лица, ищущего работу незаконного отказа в приеме на работу. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, Конвенций МОТ, в частности: Конвенции об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенция №103), Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (Конвенция №111), Конвенции 1964 года о политике в области занятости (Конвенция №122) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 128. Правовые последствия незаконного отказа в приеме на работу**  Лицо, ищущее работу, считающее, что ему было незаконно отказано в приеме на работу, может обжаловать отказ в приеме на работу в установленном порядке. Требования лица, ищущего работу, которому незаконно отказано в приеме, о предоставлении ему соответствующей работы и возмещении причиненного материального и морального вреда подлежат удовлетворению.  При рассмотрении споров бремя доказывания законности отказа в приеме на работу возлагается на работодателя.  В случае, если лицу, ищущему работу, было незаконно отказано в приеме на работу, обязанность возместить такому лицу причиненный материальный и моральный вред возлагается на работодателя.  Должностные лица, виновные в незаконном отказе в приеме лица, ищущего работу, на работу привлекаются в установленном порядке к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности, а в случае причинения работодателю ущерба – к материальной ответственности. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Гражданского процессуального Кодекса Республики Узбекистан, международного опыта Конвенций МОТ, в частности: Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (Конвенция №111), Конвенции 1964 года о политике в области занятости (Конвенция №122) и правоприменительной практики | | |
| **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 129. Ограничение совместной службы родственников в государственной организации**  Запрещается совместная служба в одной и той же государственной организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, братья, сестры, сыновья, дочери, супруги, а также родители, братья, сестры и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.  Исключения из этого правила могут устанавливаться Кабинетом Министров Республики Узбекистан. | | |  | | | Редакционная правка в соответствии с юридической техникой | | |
| **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 130. Порядок приема на работу**  Порядок приема на работу включает в себя:  ознакомительную процедуру при приеме на работу;  достижение сторонами соглашения по условиям трудового договора и его подписание работником и работодателем;  издание работодателем приказа о приеме работника на работу и внесение сведений о приеме на работу в трудовую книжку работника. | | |  | | | Положения изложены в отдельных статьях ТК в новой редакции | | |
|  | **Статья 131. Ознакомительная процедура при приеме на работу**  При приеме на работу работодатель предварительно (до подписания трудового договора) обязан ознакомить лицо, ищущее работу:  с содержанием той работы, для выполнения которой это лицо принимается на работу;  с условиями труда, в которых будет выполняться работа, обусловленная трудовым договором;  под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью данного работника.  В целях подбора работника, соответствующего по своим профессиональным и деловым качествам квалификационным требованиям, необходимым для выполнения соответствующей работы (занятия соответствующей должности) работодатель вправе:  проводить собеседования с лицами, ищущими работу;  предусматривать конкурсный порядок приема на работу на основе положения, утверждаемого работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, либо если конкурсный отбор и его порядок определены законодательством. Для оказания работодателям практической помощи Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан по согласованию с республиканской комиссией по социально-трудовым вопросам утверждает Примерное положение о проведении конкурса при приеме на работу. В случаях, когда законодательством установлен конкурсный порядок приема на работу отдельных категорий работников, проведение конкурса является обязательным.  При приеме на работу лицо, ищущее работу, предварительно (до подписания трудового договора) обязано:  предоставить работодателю в соответствии со статьей 132 настоящего Кодекса документы, требуемые при приеме на работу;  участвовать в собеседовании, проводимом работодателем в дату, о которой работодатель обязан уведомить претендента;  участвовать в конкурсе, проводимом при приеме на работу.  О дате проведения конкурса работодатель обязан предупредить претендента на соответствующую работу (должность) не менее чем за одну неделю. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики. В частности аналогичные или схожие нормы содержатся в Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде», Законе Эстонской Республики «О трудовом договоре», Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах» | | |
| 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.  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. | **Статья 132. 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;  трудовую книжку в бумажной форме или выписку из электронной трудовой книжки, заверенной по последнему месту работу, за исключением лиц, поступающих на работу впервые. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку установленного образца с основного места работы;  военный билет либо приписное удостоверение соответственно для военнообязанных или призывников;  диплом об окончании высшего или среднего специального, профессионального образовательного учреждения, 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;  идентификационный номер налогоплательщика;  накопительную пенсионную книжку, за исключением лиц, поступающих на работу впервые.  Работодатель обязан:  оформить трудовую книжку на проработавших более пяти дней лиц: поступивших на работу впервые и на лиц ранее работавших, в отношении которых законодательство не предусматривает ведение трудовых книжек;  принять меры для постановки на учет в накопительной пенсионной системе работников, ранее не состоявших на таком учете.  При приеме на работу запрещается требовать от поступающего документы, не предусмотренные настоящим Кодексом и другими законодательными актами. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из Налогового Кодекса Республики Узбекистан, Закона Республики Узбекистан «О пенсионном обеспечении», Закона Республики Узбекистан «О всеобщей воинской обязанности и военной службе», Постановления Президента Республики Узбекистан «О мерах по внедрению межведомственного аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда» № ПП-4502 от 31.10.2019 г., Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об организационных мерах по обеспечению внедрения и функционирования межведомственного аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда» №971 от 05.12.2019 г. и правоприменительной практики | | |
| **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 133. Трудовая книжка**  Трудовая книжка, в бумажной или электронной форме, заверенные  в надлежащем виде, являются основными документами, подтверждающими трудовой стаж работника и содержащими верифицированные сведения о трудовой деятельности физического лица.  Трудовая книжка в электронной форме формируется в Межведомственном аппаратно-программном комплексе «Единая национальная система труда» в автоматическом режиме при регистрации трудового договора, внесении в него дополнений и изменений, а также его прекращении.  Сведения о трудовой деятельности - это информация о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, включающая сведения о приеме на работу, выполняемой работе, переводах на другую постоянную работу и о прекращении трудового договора.  Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц) обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших на предприятии свыше пяти дней. Трудовые книжки совместителей ведутся по их основному месту работы.  Работодатель обязан вносить в трудовую книжку сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу и прекращении трудового договора. По просьбе работника, работодатель по основному месту работы вносит записи в трудовую книжку о периодах работы по совместительству и временных переводах на другую работу. Основания (причины) прекращения трудового договора в трудовую книжку не записываются.  Порядок формирования электронной трудовой книжки и верификации сведений о трудовой деятельности работника устанавливается законодательством.  Работник вправе получить сведения о трудовой деятельности:  у работодателя по последнему месту работы, за период работы у данного работодателя, - на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного электронной подписью работодателя;  в центре государственных услуг или органе по труду - на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом или электронном носителе,  в форме электронного документа, подписанного электронной подписью центра государственных услуг.  Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным  в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного электронной подписью работодателя), поданном в письменном виде или направленном на адрес электронной почты работодателя:  в период работы - не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;  при прекращении трудового договора - в день его прекращения.  В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи  с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанного письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи сведений о трудовой деятельности. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из Постановления Президента Республики Узбекистан «О мерах по внедрению межведомственного аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда» № ПП-4502 от 31.10.2019 г., Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об организационных мерах по обеспечению внедрения и функционирования межведомственного аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда» №971 от 05.12.2019 г., международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 134. Достижение сторонами соглашения по условиям трудового договора и его подписание**  Трудовой договор считается заключенным, если стороны достигли соглашения по всем необходимым и дополнительным его условиям и подписали трудовой договор. Форма трудового договора, а также день вступления его в силу и дата начала работы определяются в соответствии со статьями 114 и 116 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Законе Латвийской Республики «О труде», Законе Эстонской Республики «О трудовом договоре», Законе Японии «О трудовых стандартах». | | |
|  | **Статья 135. Издание работодателем приказа о приеме работника на работу и внесение сведений о приеме на работу в трудовую книжку работника**  Прием на работу оформляется приказом работодателя. Основанием для издания приказа является заключенный с работником трудовой договор.  Прием на работу руководителя организации является правом собственника организации и осуществляется им непосредственно, либо через уполномоченные им органы.  Руководитель организации заключает трудовые договоры с работниками в пределах полномочий, предоставленных ему собственником организации.  Содержание приказа работодателя о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного с работником трудового договора.  Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Постановления Президента Республики Узбекистан «О мерах по внедрению межведомственного аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда» № ПП-4502 от 31.10.2019 г., Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об организационных мерах по обеспечению внедрения и функционирования межведомственного аппаратно-программного комплекса «Единая национальная система труда» №971 от 05.12.2019, Инструкции о порядке введения трудовых книжек, утвержденной приказом Министра труда №402-2 от 19.05.2001 г., международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 136. Фактическое допущение работника к работе**  Фактическое допущение работника к работе должностным лицом, обладающим правом приема на работу, либо с его ведома считается заключением трудового договора со дня начала работы независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.  Предусмотренное частью первой настоящей статьи фактическое допущение работника к работе не освобождает работодателя от обязанности надлежащим образом оформить прием работника на работу.  При фактическом допущении к работе работодатель обязан в трехдневный срок с момента начала работы оформить трудовые отношения с работником путем заключения письменного трудового договора и издания приказа о приеме работника на работу.  Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор, издать приказ о приеме на работу), то работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу) по соответствующей трудовой функции и тарифной ставке.  Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законами. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики. В частности аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики,, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудового Кодекса Республики Молдова | | |
| **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.  См. предыдущую редакцию.  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. | **Статья 137. 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 у данного работодателя.  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 и одиноких родителей, имеющих детей до трех лет;  лиц, направленных на работу в счет установленного для организации минимального количества рабочих мест для трудоустройства на работу лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите, испытывающих затруднения в поиске работы и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда;  выпускников высших образовательных учреждений, обучавшихся на основе государственных грантов и поступающих на работу по полученной специальности по направлению в течение трех месяцев со дня окончания соответствующего образовательного учреждения;  выпускников средних специальных, профессиональных и высших образовательных учреждений, трудоустраивающихся самостоятельно по полученной специальности при поступлении на работу впервые в течение одного года со дня окончания соответствующего образовательного учреждения;  работников, с которыми заключается трудовой договор на срок до шести месяцев;  лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;  работников, в случаях обратного приема работников, с которыми работодатель ранее прекратил трудовой договор по отдельным основаниям;  учеников, проходивших обучение у данного работодателя по договору производственного обучения;  в иных случаях, предусмотренных коллективными соглашениями, а также коллективным договором и иными локальными актами работодателя.  Предварительное испытание может быть установлено только при приеме работника на работу. Не допускается установление испытания при переводе работника на другую работу. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя их международного опыта, Конвенции МОТ об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенция №103), Закона Республики Узбекистан «О занятости населения», Закона Республики Узбекистан «Об образовании» и правоприменительной практики | | |
| **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 138. Срок предварительного испытания**  Срок предварительного испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев.  В срок предварительного испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя их международного опыта и правоприменительной практики. В частности аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики,, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудового Кодекса Республики Молдова | | |
| **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 139. Распространение законодательства о труде на работников в период предварительного испытания**  В период предварительного испытания на работника полностью распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.  Период предварительного испытания включается в трудовой стаж, в том числе и в стаж работы дающий право на ежегодный трудовой отпуск. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя их международного опыта, Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (Конвенция №111) и правоприменительной практики. В частности аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики,, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудового Кодекса Республики Молдова | | |
| **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. | **Статья 140. Результат предварительного испытания**  До истечения срока предварительного испытания каждая из сторон вправе прекратить трудовой договор, письменно предупредив другую сторону не менее, чем за три дня.  Работодатель вправе по своей инициативе прекратить в период испытания трудовой договор с работником при неудовлетворительном результате испытания, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.  Основанием для прекращения в период предварительного испытания трудового договора по инициативе работника является письменное заявление работника, которое должно отражать его действительное желание прекратить трудовые отношения. При этом не имеют значения причины, побудившие работника принять решение о прекращении трудового договора.  Сокращение предусмотренного частью первой настоящей статьи срока предупреждения о прекращении трудового договора допускается только по соглашению его сторон.  В случае прекращения в период предварительного испытания трудового договора по инициативе работника 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.  По окончании установленного законом или определенного по соглашению сторон срока предупреждения о прекращении трудового договора по инициативе работника в период предварительного испытания работник вправе оставить работу. Задержка работодателем прекращения трудового договора не допускается.  Если предусмотренный трудовым договором срок предварительного испытания истек либо если до его окончания осталось менее трех дней  и работник или работодатель не дают своего согласия на сокращение трехдневного срока предупреждения, то действие трудового договора продолжается и его последующее прекращение допускается на общих основаниях. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя их международного опыта и правоприменительной практики. В частности аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики,, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова | | |
|  | **Статья 141. Понятие изменения трудового договора**  Под изменением трудового договора понимается:  изменение условий труда, установленных трудовым договором, а также коллективным договором и другими локальными актами;  перевод работника на другую работу;  изменение местности в связи с переездом работодателя в другую местность;  прикомандирование работника к другому работодателю;  изменение рабочего места, обусловленного в трудовом договоре. | | |  | | | **Дополнено и структурировано** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова | | |
| **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 142. Понятие условий труда**  Под условиями труда понимается совокупность социальных  и производственных факторов, в которых осуществляется трудовая деятельность работника, в соответствии с заключенным с работодателем трудовым договором.  К социальным факторам относятся размер оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия.  Производственными факторами признаются технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики. В частности аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики,, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики | | |
| **Статья 143. Порядок установления и изменения условий труда**  Условия труда устанавливаются трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, а также соглашением сторон трудового договора.  Изменение условий труда производится в том же порядке, в каком они были установлены.  Условия труда, установленные трудовым договором, а также коллективным договором и иными локальными актами не могут быть изменены по требованию одной из сторон трудового договора за исключением случаев, предусмотренных статьями 144 и 145 настоящего Кодекса. | | |  | | | Редакционная правка в соответствии с юридической техникой | | |
| **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 в письменной форме сообщить ему о причине отказа. Несообщение работнику причин отказа в удовлетворении его требований не является препятствием для обжалования им отказа в изменении условий труда. | **Статья 144. Право работника на изменение условий труда**  В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права,  а также трудовым договором, работник вправе потребовать от работодателя изменения условий труда при продолжении работы по обусловленной в трудовом договоре трудовой функции.  Заявление работника об изменении условий труда должно быть рассмотрено работодателем не позднее трех дней после его подачи.  При отказе в удовлетворении требований работника об изменении условий труда работодатель должен в письменной форме сообщить ему о причине отказа. Несообщение работнику причин отказа в удовлетворении его требований не является препятствием для обжалования им отказа в изменении условий труда. | | |  | | | Редакционная правка в соответствии с юридической техникой | | |
| **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 предопределены 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 145. Право работодателя на изменение условий труда без согласия работника**  Работодатель вправе изменить условия труда без согласия работника, при продолжении работником работы по обусловленной в трудовом договоре трудовой функции, в том случае, если прежние условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ (продукции, услуг).  Работодатель обязан письменно, под роспись, предупредить работника о предстоящем изменении условий труда не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. Сокращение указанного срока допускается только по соглашению между работником и работодателем.  Работодатель вправе заменить срок предупреждения работника о предстоящем изменении условий труда, превышающий две недели, соразмерной денежной компенсацией. При этом срок предупреждения в размере двух недель с момента предупреждения работника замене денежной компенсации не подлежит и должен быть предоставлен в натуральной форме.  В случае, если по истечении предусмотренного частями второй и третьей настоящей статьи срока предупреждения работник отказывается трудиться в новых условиях труда, трудовой договор с ним может быть прекращен в связи с его отказом от продолжения работы в новых условиях труда с выплатой работнику выходного пособия и предоставлением гарантий, предусмотренных статьей 107 настоящего Кодекса.  Работодатель проводит предварительные консультации по поводу изменения условий труда для работников с профсоюзным комитетом или иным представительном органом работников, в случае если количество работников у которых изменяются условия труда равно или превышает количество, предусмотренное статьей 105 настоящего Кодекса.  При неблагоприятных изменениях условий труда работодатель обязан представить местному органу по труду, а также территориальному или отраслевому объединению профсоюзов, информацию о мотивах таких изменений, в случае если количество работников у которых ухудшаются условия труда равно или превышает количество, предусмотренное статьей 105 настоящего Кодекса.  Работник вправе обжаловать в суд изменение работодателем условий труда. При рассмотрении спора бремя доказывания невозможности сохранения прежних условий труда возлагается на работодателя. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм Законов «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности», «О негосударственных некоммерческих организациях», «Об общественных объединениях», международного опыта и правоприменительной практики | | |
| **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 146. Перевод на другую работу**  Переводом работника на другую работу является изменение трудовой функции работника.  Не допускается перевод работника на другую работу при противопоказаниях для работника по состоянию здоровья, подтвержденных медицинским заключением. | | |  | | | Редакционная правка в соответствии с юридической техникой. Нормы действующей редакции структурно перенесены в специальные статьи проекта. | | |
|  | **Статья 147. Срок перевода на другую работу**  При переводах на другую работу должна быть определена дата, когда работник должен приступить к той работе, для выполнения которой он переведен.  В зависимости от срока, на который осуществляется перевод, различаются постоянные и временные переводы на другую работу.  Если имеет место временный перевод на другую работу, то должен быть определен срок такого перевода.  Срок временного перевода работника на другую работу может быть определен посредством:  указания общей продолжительности временного перевода в днях, месяцах, годах;  установления календарной даты начала выполнения той работы,  на которую произведен перевод и календарной даты окончания срока перевода;  определения события, с наступлением которого истекает срок перевода на другую работу (выход на работу временно отсутствовавшего работника и др.).  По истечении срока временного перевода работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, обусловленную трудовым договором. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Гражданского процессуального Кодекса Республики Узбекистан, международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 148. Согласие работника на перевод на другую работу**  Постоянный перевод на другую работу допускается только с согласия работника.  Временный перевод на другую работу производится с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 152 настоящего Кодекса.  Работодатель обязан до получения согласия работника на перевод предварительно ознакомить работника с содержанием той работы на которую работник переводится, условиями труда на этой работе, а также локальными нормативными актами, непосредственно связанными с выполнением данной работы.  Работник не вправе требовать от работодателя перевода на другую работу, за исключением случаев, предусмотренных статьями 150, 151, 152, 384, 423, 424 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде», Законе Эстонской Республики «О трудовом договоре», Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудового Кодекса Республики Молдова | | |
|  | **Статья 149. Временный перевод на другую работу по соглашению сторон трудового договора**  По соглашению сторон трудового договора работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок  до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм Законов «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности», «О негосударственных некоммерческих организациях», «Об общественных объединениях», международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде», Законе Эстонской Республики «О трудовом договоре», Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудового Кодекса Республики Молдова | | |
|  | **Статья 150. Временный перевод на другую работу по инициативе работника обязательный для работодателя**  Просьба работника о временном переводе на другую работу подлежит удовлетворению работодателем в следующих случаях:  наличия медицинского заключения, в соответствии с которым работник по состоянию здоровья нуждается во временном переводе на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу;  наличия медицинского заключения, в соответствии с которым беременная женщина нуждается во временном переводе на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу;  в случае невозможности выполнения прежней работы женщиной имеющей ребенка в возрасте до двух лет либо иным лицом, фактически осуществляющим уход за ребенком;  в иных случаях, когда просьба работника о временном переводе на другую работу вызвана уважительными причинами и такая работа имеется у работодателя. Перечень уважительных причин для временного перевода на другую работу по инициативе работника, а также порядок оплаты труда при таком переводе могут устанавливаться в коллективном договоре, а если он не заключен - определяются работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде», Законе Эстонской Республики «О трудовом договоре», Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудового Кодекса Республики Молдова | | |
|  | **Статья 151. Постоянный перевод на другую работу по состоянию здоровья работника**  С согласия работника, нуждающегося по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением в постоянном переводе на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, работодатель, при наличии вакантного места, обязан перевести на такую работу.  В случае отказа работника от перевода, предусмотренного частью первой настоящей статьи, трудовой договор с работником может быть прекращен с выплатой работнику выходного пособия и предоставлением гарантий, предусмотренных статьей 107 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудового Кодекса Республики Молдова | | |
|  | **Статья 152. Обязательные для работодателя переводы работника на другую работу при прекращении трудового договора с работником по отдельным основаниям**  Если продолжение работы по трудовой функции, установленной трудовым договором, невозможно по объективным причинам, работодатель обязан предложить работнику перевод на другую, соответствующую специальности и квалификации работника, работу, а при ее отсутствии - иную работу, имеющуюся у работодателя.  В случае несоответствия работника выполняемой работе (занимаемой должности) в связи с недостаточной квалификацией работодатель обязан предложить работнику менее квалифицированную работу соответствующую специальности работника, а при отсутствии такой работы – иную работу, имеющуюся у работодателя.  В случае, если в соответствии с медицинским заключением работник непригоден для работы (должности), работодатель должен предложить перевести работника на другую работу, соответствующую медицинскому заключению. При этом такому работнику должна предлагаться работа по имеющейся у него специальности и квалификации, а при ее отсутствии у работодателя – иная работа.  Если у работодателя отсутствует работа постоянного характера, на которую можно перевести работника при прекращении с ним трудового договора по основаниям, предусмотренным в части первой настоящей статьи, но имеется работа, которая может выполняться по срочному трудовому договору, то работодатель обязан предложить работнику перевод на такую работу. В этом случае производится постоянный перевод работника  на другую работу, выполняемую по срочному трудовому договору.  Прекращение трудового договора по основаниям, перечисленным в части первой настоящей статьи, допускается:  при отказе работника от перевода на другую работу, предложенную работодателем с соблюдением требований, предусмотренных частями первой – четвертой настоящей статьи;  при отсутствии у работодателя вакансий;  при невозможности перевести работника на другую работу в связи с несоответствием работника квалификационным требованиям необходимым для выполнения этой работы. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде», Законе Эстонской Республики «О трудовом договоре», Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудового Кодекса Республики Молдова | | |
| **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 153. Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя**  Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя  без согласия работника допускается в связи с производственной необходимостью или простоем. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.  Простоем является временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера.  Производственной необходимостью является необходимость предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, аварии или немедленного устранения их последствий, необходимость предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества, а также замещения временно отсутствующего работника и другие исключительные случаи.  В период временного перевода на другую работу в связи  с производственной необходимостью или простоем оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже прежнего среднего заработка.  Периоды перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью или простоем не могут превышать совокупно шестидесяти календарных дней в течение одного календарного года.  Предельные сроки перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью или простоем, конкретные размеры оплаты труда, а также случаи производственной необходимости устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен - определяются работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя их международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудового Кодекса Республики Молдова | | |
|  | **Статья 154. Изменение местности в связи с переездом работодателя в другую местность**  Работодатель обязан письменно предупредить работника  о предстоящем переезде работодателя в другую местность не позднее чем за два месяца.  Работодатель вправе заменить срок предупреждения работника о предстоящем переезде работодателя в другую местность, превышающий две недели, соразмерной денежной компенсацией. При этом срок предупреждения в размере двух недель с момента предупреждения работника замене денежной компенсации не подлежит и должен быть предоставлен в натуральной форме.  Согласие работника переехать вместе с работодателем в другую местность оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.  В связи с переездом работника вместе с работодателем в другую на местность работнику предоставляются гарантии и компенсации, установленные статьями 292 и 301 настоящего Кодекса.  В случае письменного отказа работника от переезда вместе с работодателем в другую местность трудовой договор с работником прекращается с выплатой работнику выходного пособия и сохранением на период трудоустройства заработной платы в соответствии со статьей 107 настоящего Кодекса.  Если работник, отказавшийся от переезда вместе с работодателем в другую местность, ознакомился с предложением работодателя, но не согласился изложить свой отказ в письменной форме, то его отказ оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.  В случае возникновения трудового спора бремя доказывания отказа работника от переезда вместе с работодателем в другую местность возлагается на работодателя. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексн Республики Молдова | | |
|  | **Статья 155. Прикомандирование работника к другому работодателю**  Прикомандирование работника к другому работодателю может быть произведено только с его письменного согласия на срок не более одного года и осуществляется на основании отдельного срочного трудового договора. Действие трудового договора, заключенного по прежнему месту работы,  на период прикомандирования работника приостанавливается.  При необходимости срок прикомандирования может быть продлен по соглашению сторон, но не более чем еще на один год.  Порядок и сроки прикомандирования работников на дипломатические, консульские, административно-технические должности или должности обслуживающего персонала в дипломатические представительства или консульские учреждения Республики Узбекистан за рубежом устанавливаются законодательством.  При прикомандировании с согласия работника может быть изменена его трудовая функция.  Оплата труда при прикомандировании на другое место работы производится работодателем, к которому работник прикомандирован.  В случае неплатежеспособности этого работодателя обязанность по оплате выполненной работы возлагается на работодателя, прикомандировавшего работника, с правом предъявления регрессного иска к работодателю, к которому был прикомандирован работник.  Если условия оплаты труда или время отдыха на новом месте работы отличаются от тех, которыми работник пользовался в организации, его прикомандировавшей, к работнику применяются более выгодные условия.  Стаж работы прикомандированного к другому работодателя работника включается в общий стаж работы.  При несчастном случае, происшедшем с прикомандированным работником, организация расследования несчастного случая, связанного  с трудовой деятельностью, возлагается на работодателя, к которому работник был прикомандирован. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации | | |
| **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 156. Изменение рабочего места**  Рабочим местом является прямо или косвенно контролируемое работодателем место, на котором работник должен находиться или куда он должен прибыть для выполнения работы по обусловленной трудовым договором трудовой функции.  Изменение рабочего места, не обусловленного в трудовом договоре (перемещение работника на другое рабочее место у того же работодателя,  в другое необособленное структурное подразделение, расположенное в той же местности или поручение работнику работы на другом механизме или агрегате) при продолжении работы по прежней трудовой функции и в тех же условиях труда, не требует согласия работника.  Если работа на определенном рабочем месте (необособленном структурном подразделении, расположенном в той же местности, конкретном механизме или агрегате) была обусловлена трудовым договором, то изменение рабочего места допускается только с согласия работника. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя их международного опыта и правоприменительной практики. В частности аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде», Законе Эстонской Республики «О трудовом договоре», Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах». | | |
| **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. | **Статья 157. Оформление изменения трудового договора**  Изменения трудового договора оформляются приказом работодателя. Основанием для издания приказа является дополнительное соглашение к трудовому договору.  Основанием для издания приказов о постоянном переводе на другую работу, об изменении условий труда, предусмотренных трудовым договором, об изменении рабочего места, обусловленного в трудовом договоре, а также об изменении местности в связи с переездом работодателя в другую местность являются изменения, внесенные в трудовой договор. Изменения в трудовой договор оформляются посредством подписания работником и работодателем дополнительного соглашения, заключаемого в письменной форме и являющегося неотъемлемой частью трудового договора. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в количестве не менее двух экземпляров. Каждый из экземпляров дополнительного соглашения скрепляется подписями работника и должностного лица, обладающего правом приема на работу. При наличии у работодателя печати подпись должностного лица на всех экземплярах трудового договора заверяется печатью. Один экземпляр дополнительного соглашения передается работнику, другой (другие) хранится (хранятся) у работодателя вместе с трудовым договором. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения подтверждается дополнительной подписью работника на экземпляре дополнительного соглашения, хранящегося у работодателя.  Приказы о постоянном переводе на другую работу, об изменении условий труда, предусмотренных трудовым договором, а также об изменении рабочего места, обусловленного в трудовом договоре, издаются в точном соответствии с содержанием изменений, внесенных в трудовой договор, посредством заключения его сторонами дополнительного соглашения и объявляются работнику под роспись.  Временный перевод 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 письменное заявление работника.  Основанием для издания приказа о временном переводе на другую работу по состоянию здоровья работника, о временном переводе беременной женщины, а также женщины, имеющей ребенка в возрасте до двух лет, либо иного лица, фактически осуществляющего уход за ребенком в указанном возрасте, в случае невозможности выполнения ими прежней работы, - 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.  Основанием для издания приказа о прикомандировании работника к другому работодателю является отдельный срочный трудовой договор, заключенный между работником и работодателем, к которому работник прикомандирован по согласованию с основным работодателем данного работника. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя их норм Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Гражданского процессуального Кодекса Республики Узбекистан, международного опыта и правоприменительной практики. В частности аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде», Законе Эстонской Республики «О трудовом договоре», Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах». | | |
|  | **Статья 158. Правовые последствия незаконного изменения трудового договора**  Работник, считающий изменение трудового договора незаконным, вправе обжаловать изменение заключенного с ним трудового договора в установленном порядке.  В случае незаконного изменения условий труда, требования работника о восстановлении прежних условий труда подлежат удовлетворению.  Если изменения условий труда, признанные неправомерными, привели  к снижению размера оплаты труда работника, то подлежат удовлетворению его требования о возмещении причиненного ему материального ущерба.  В случае незаконного перевода подлежат удовлетворению требования работника о восстановлении его на прежней работе, оплате работнику времени вынужденного прогула, вызванного незаконным переводом на другую работу. Если работник выполнял работу, на которую он был переведен незаконно, но оплата труда на этой работе была ниже оплаты труда на работе, выполняемой этим работником до перевода, то оплата вынужденного прогула состоит в возмещении работнику разницы в оплате труда по прежней работе и той работе, на которую работник был незаконно переведен.  Если рабочее место работника, обусловленное в трудовом договоре, было изменено работодателем без согласия работника при сохранении работы по прежней трудовой функции и в прежних условиях труда, включая оплату труда, то подлежит удовлетворению требование работника о предоставлении ему прежнего рабочего места.  Если в связи с незаконным изменением трудового договора работнику были причинены нравственные или физические страдания, то подлежат удовлетворению требования работника о возмещении причиненного ему морального вреда.  Должностные лица, виновные в незаконном изменении трудового договора привлекаются в установленном порядке к дисциплинарной, административной, а в случае причинения работодателю ущерба – к материальной ответственности. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя их норм Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Гражданского процессуального Кодекса Республики Узбекистан, Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности, международного опыта и правоприменительной практики. В частности аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде», Законе Эстонской Республики «О трудовом договоре», Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах». | | |
|  | | | **§4. Отстранение работника от работы** | | | | | | |
| 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.  В случае незаконного отстранения работника от работы по вине работодателя на последнего возлагается обязанность по возмещению причиненного работнику вреда в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом. | **Статья 159. Понятие отстранения от работы**  Отстранением от работы является временное недопущение работника  к исполнению трудовых обязанностей, как правило, без сохранения заработной платы, осуществляемое работодателем самостоятельно, либо  по требованию уполномоченных на то государственных органов в случаях, установленных законом. | | |  | | | **Соответствующие положения предусмотрены в отдельных статьях ТК в новой редакции** | | |
|  | **Статья 160. Случаи отстранения работника от работы**  Работодатель обязан отстранить от работы работника:  по требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством;  появившегося или находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;  не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;  не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;  при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;  без средств индивидуальной и (или) коллективной защиты, когда  их использование является обязательным в соответствии с законодательством или правилами охраны труда.  Работодатель вправе отстранить от работы работника в случае проведения служебного расследования (официального расследования)  на время его проведения.  Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм Закона Республики Узбекистан «Об охране труда», международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 161. Начисление заработной платы в период отстранения работника от работы**  В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи.  В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, либо работнику не были предоставлены работодателем средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, за работником сохраняется средний заработок за период отстранения от работы.  Если работник был отстранен работодателем от работы в связи с проведением в отношении этого работника служебного расследования, то за работником сохраняется его средний заработок на весь период его отстранения от работы. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова | | |
|  | **Статья 162. Оформление отстранения работника от работы**  Отстранение работника от работы оформляется приказом работодателя, в котором должна быть указана предусмотренная частями первой или второй статьи 160 настоящего Кодекса конкретная причина, послужившая основанием для отстранения работника от работы.  Приказ работодателя об отстранении от работы доводится до сведения отстраненного работника под роспись. Отказ работника от ознакомления с приказом об отстранении от работы оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.  По требованию работника работодатель обязан выдать ему не позднее трех дней со дня обращения заверенную копию приказа об отстранении работника от работы.  В случае невозможности ознакомить работника с приказом об отстранении от работы работодатель обязан отправить работнику копию приказа письмом с уведомлением в течение трех рабочих дней со дня издания соответствующего приказа.  В приказе об отстранении от работы должен быть определен срок, на который производится отстранение. В случаях, когда заранее невозможно определить конкретную дату окончания периода отстранения работника от работы, в приказе работодателя указывается событие, с наступлением которого завершается срок отстранения работника от работы (например, прохождение работником обязательного медицинского осмотра).  Отстраненный работник обязан приступить к работе в первый рабочий день по истечению срока отстранения или окончания обстоятельств, в связи с которыми было произведено отстранение. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова | | |
|  | **Статья 163. Правовые последствия незаконного отстранения от работы**  Работник, считающий, что он отстранен от работы незаконно, может обжаловать его отстранение от работы в установленном порядке. Требования работника, незаконно отстраненного от работы, о предоставлении ему прежней работы и возмещении причиненного ему материального и морального (если в связи с незаконным отстранением работнику были причинены нравственные или физические страдания) вреда подлежат удовлетворению.  При рассмотрении споров бремя доказывания законности отстранения работника от работы возлагается на работодателя, а в случаях, когда работник был отстранен от работы по требованию уполномоченных государственных органов – на соответствующий государственный орган, принявший решение об отстранении работника от работы.  В случае, если работник был незаконно отстранен от работы работодателем, обязанность возместить такому работнику причиненный ему материальный и моральный вред возлагается на работодателя. Если работник был незаконно отстранен от работы по требованию уполномоченных государственных органов, то причиненный работнику материальный и моральный вред возмещается за счет средств государственного бюджета.  Должностные лица, виновные в незаконном отстранении работника от работы, привлекаются в установленном порядке к дисциплинарной, административной или уголовной, а в случае причинения работодателю ущерба – к материальной ответственности. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Гражданского процессуального Кодекса Республики Узбекистан, международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексн Республики Молдова | | |
|  | | | **§ 5. 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;  6) в связи с неизбранием (непрохождением по конкурсу) на новый срок либо отказом от участия в избрании (конкурсе). | **Статья 164. Понятие и основания прекращения трудового договора**  Под прекращением трудового договора понимается прекращение индивидуальных трудовых отношений между работником и работодателем по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом.  Основаниями прекращения трудового договора являются:  1) соглашение сторон;  2) истечение срока трудового договора;  3) прекращение трудового договора по инициативе работника;  4) прекращение трудового договора по инициативе работодателя;  5) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;  6) отказ работника от продолжения работы в новых условиях труда;  7) отказ работника от переезда на работу в другую местность вместе  с организацией или ее обособленным подразделением;  8) отказ работника от перевода по состоянию здоровья в соответствии  с медицинским заключением на другую работу не противопоказанную ему  по состоянию здоровья;  9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;  10) неизбрание или непрохождение по конкурсу на новый срок либо отказ от участия в избрании, конкурсе;  11) основания, предусмотренные в трудовом договоре в случаях, когда настоящий Кодекс либо иные законы закрепляют возможность предусматривать в трудовых договорах с отдельными категориями работников условие о дополнительных основаниях прекращения трудовых отношений.  Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными законами. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя их международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова | | |
| 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 продолжаются.  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.  Передача предприятия из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. | **Статья 165. Продолжение действия трудового договора при смене собственника организации, ее реорганизации, изменении ведомственной подчиненности**  При смене собственника организации, а равно ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании, выделении), трудовые отношения с согласия работника продолжаются.  Новый собственник вправе прекратить трудовой договор с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства либо иного обособленного подразделения. Прекращение трудового договора с остальными работниками организации возможно только в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами.  Изменение численности или штата работников при смене собственника организации допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.  Изменение подведомственности (подчиненности) организации или  ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для прекращения трудовых договоров с работниками данной организации.  При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частями первой или пятой настоящей статьи, трудовой договор с работником прекращается с выплатой соответствующего выходного пособия в порядке, предусмотренном статьей 182 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя их норм Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Закона Республики Узбекистан «Об обществах с дополнительной и ограниченной ответственностью», Закона Республики Узбекистан «Об акционерных обществах», проекта Закона «О государственной гражданской службе», международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова | | |
|  | **Статья 166. Прекращение трудового договора по соглашению сторон**  Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор, может быть прекращен в любое время по соглашению сторон в письменной форме. Дата прекращения трудового договора по данному основанию определяется по соглашению между работником и работодателем.  Сторона трудового договора, изъявившая желание прекратить трудовой договор по данному основанию, направляет письменное предложение другой стороне договора. Сторона, получившая предложение, обязана не позднее трех дней со дня получения предложения в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.  Прекращение трудового договора по соглашению сторон оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору в письменном виде,  с обязательным указанием даты прекращения трудового договора, даты составления дополнительного соглашения и реквизитов сторон.  Аннулирование дополнительного соглашения о прекращении трудового договора по основанию, предусмотренному настоящей статьей, равным образом, как и изменение даты прекращения трудового договора, допускается только по соглашению между работником и работодателем. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова | | |
| **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 167. Прекращение срочного трудового договора в связи с истечением его срока**  Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия сторона, решившая прекратить трудовые отношения по данному основанию, должна предупредить другую сторону в письменной форме не менее чем за три календарных дня до прекращения трудового договора, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность).  Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон, в порядке, предусмотренном частью первой настоящей статьи, в течение одной недели не потребовала их прекращения, то договор считается заключенным на неопределенный срок.  Трудовой договор, заключенный на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность), прекращается со дня возвращения этого работника на работу. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя их международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова | | |
|  | **Статья 168. 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,  а работник выплачивает неустойку работодателю, если трудовые отношения прекращены по инициативе работника, а также по основаниям, связанным  с виновными действиями работника. 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, выплачиваемой работодателем.  Работник освобождается от выплаты неустойки, если трудовой договор досрочно прекращен по его инициативе в случаях, предусмотренных частью восьмой статья 169 настоящего Кодекса.  В случае отказа одной из сторон от выплаты неустойки, ее взыскание производится в судебном порядке. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова | | |
| 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 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. | **Статья 169. Прекращение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)**  Работник вправе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения его срока, письменно предупредив об этом работодателя за четырнадцать календарных дней, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным законом. Настоящим Кодексом установлены иные сроки предупреждения работодателя при прекращении по собственной инициативе трудового договора:  руководителем организации, его заместителями, руководителем филиала, представительства иного обособленного структурного подразделения организации, главным бухгалтером организации;  работниками, занятыми на сезонных работах;  временными работниками;  работниками работодателей-микрофирм;  лицами, работающими у индивидуальных предпринимателей;  домашними работниками.  Течение указанного срока предупреждения начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника о прекращении трудового договора.  В случае отказа работодателя в приеме заявления о прекращении трудового договора, работник вправе направить данное заявление письмом с уведомлением о получении. При этом исчисление срока предупреждения о прекращении трудового договора начинается на следующий день после даты отправки заявления.  По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть прекращен до истечения срока предупреждения, указанного в части первой настоящей статьи.  По истечении срока предупреждения, указанного в части первой настоящей статьи, или сокращенного по договоренности между работником и работодателем, работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.  В течение срока предупреждения, предусмотренного частью первой настоящей статьи или установленного соглашением сторон, работник вправе отозвать поданное им 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.  При досрочном прекращении срочного трудового договора по инициативе работника может быть установлена выплата работником неустойки в порядке, предусмотренном статьей 168 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Федеративной Республики Германия «О защите от увольнения», Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде», Законе Эстонской Республики «О трудовом договоре», Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова. | | |
| **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 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;  7) достижение работником пенсионного возраста при наличии права на получение государственной пенсии по возрасту в соответствии с законодательством.  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 170. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя**  Прекращение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора до истечения его срока по инициативе работодателя должно быть обоснованным.  Обоснованность прекращения трудового договора означает наличие одной из следующих причин (оснований):  ликвидация организации по решению ее учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;  изменение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, обусловленное изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ (услуг);  несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;  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;  однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей. Определение перечня однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора с работником, осуществляется в соответствии со статьей 171 настоящего Кодекса;  другие основания, установленные настоящим Кодексом и иными законами.  Прекращение трудового договора по пунктам 3 и 4 настоящей статьи допускается с соблюдением требований статьи 152 настоящего Кодекса о переводе работника на другую работу.  Прекращение трудового договора за виновные действия (бездействие) работника является мерой дисциплинарного взыскания и должно производиться с соблюдением предусмотренного статьей 325 настоящего Кодекса порядка и сроков применения дисциплинарных взысканий. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя их международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Федеративной Республики Германия «О защите от увольнения», Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде», Законе Эстонской Республики «О трудовом договоре», Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова. | | |
|  | **Статья 171. Определение перечня однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение с работником трудового договора**  Перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора с работником, определяется:  правилами внутреннего трудового распорядка;  трудовым договором между собственником и руководителем организации;  положениями и уставами о дисциплине в отношении отдельных категорий работников, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине.  При определении перечня однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора с работником, следует исходить из тяжести совершенного работником проступка и последствий, которые этот проступок повлек или мог повлечь. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова. | | |
|  | **Статья 172. Запрещение прекращения трудового договора по инициативе работодателя**  Запрещается прекращение трудового договора по инициативе работодателя:  по основаниям, не предусмотренным настоящим Кодексом или иными законами;  нарушающее требование статьи 5 настоящего Кодекса;  в периоды временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпусках, предусмотренных законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором;  в период освобождения работника от работы в связи с исполнением им государственных или общественных обязанностей;  в период нахождения работника в служебной командировке;  без учета требований статей 437 и 438 настоящего Кодекса, предусматривающей гарантии беременным женщинам и лицам, занятым исполнением семейных обязанностей при прекращении трудового договора.  Запрещается прекращение трудового договора, заключенного по прежнему месту работы, в период прикомандирования работника к другому работодателю в соответствии со статьей 155 настоящего Кодекса.  Ограничения на прекращение трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные пунктами 4 – 7 части частью второй настоящей статьи, не применяются при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации по решению ее учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Инструкции о порядке выдачи листков нетрудоспособности, Конвенции МОТ об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенция №103), международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова. | | |
| **Статья 101. Согласование прекращения трудового договора по инициативе работодателя с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников**  См. предыдущую редакцию.  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;  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 173. Согласование прекращения трудового договора по инициативе работодателя с профсоюзным комитетом**  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 организации по решению ее учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем;  с руководителем организации по любому из оснований, предусмотренных в части первой статьи 170 настоящего Кодекса;  с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения в связи со сменой собственника организации.  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, при отсутствии уважительных причин, таких как нахождение ответственных лиц в командировке, отпуске либо при их отсутствии по болезни, со дня получения письменного представления должностного лица, обладающего правом прекращения трудового договора. Если по истечении указанного срока профсоюзный комитет либо иной представительный орган работников не сообщил о принятом решении, то работодатель вправе прекратить трудовой договор в установленном настоящем Кодексом порядке.  Работодатель вправе прекратить трудовой договор не позднее одного месяца со дня принятия профсоюзным комитетом решения о даче согласия на прекращение с работником трудового договора. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм Законов «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности», «О негосударственных некоммерческих организациях», «Об общественных объединениях», международного опыта и правоприменительной практики | | |
| **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);  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.  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 174. 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 ликвидацией организации по решению ее учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами;  с изменением численности или штата работников организации, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ либо услуг;  со сменой собственника организации в отношении руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, руководителями руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения;  2) не менее чем за две недели при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;  3) не менее чем за три дня при прекращении трудового договора в связи с совершением работником виновных действий или бездействия.  Приведенные в части первой настоящей статьи сроки предупреждения работника о предстоящем прекращении трудового договора по инициативе работодателя применяются во всех случаях, за исключением тех, когда разделом VI настоящего Кодекса установлены иные сроки предупреждения в отношении отдельных категорий работников.  Предусмотренные частью первой настоящей статьи сроки предупреждения работодатель вправе заменить денежной компенсацией, соответствующей продолжительности срока предупреждения. Выплата работнику денежной компенсации, соразмерной сроку предупреждения,  не освобождает работодателя от обязанности произвести работнику другие выплаты, предусмотренные законодательством, а также от производства работнику других выплат, если они предусмотрены иными актами, содержащими нормы трудового права или трудовым договором.  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 организации, не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, а также время выполнения им государственных или общественных обязанностей. | | |  | | | **Приведено в соответствии** с международным опытом и правоприменительной практикой. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова. | | |
| **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;  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 175. Предоставление работодателем информации о высвобождении работников**  Работодатель своевременно, не менее чем за два месяца, представляет соответствующему профсоюзному органу или иному органу, представляющему интересы работников, информацию о возможном высвобождении работников и проводит консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения.  Работодатель, также не позднее чем за два месяца, обязан довести до сведения местного органа по труду данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.  Высвобождаемым работником признается работник, с которыми работодатель намерен прекратить трудовой договор или с которым трудовой договор прекращен по основаниям, предусмотренным частью четвертой статьи 145, частью четвертой статьи 154, пунктами 1, 2 части второй статьи 170, пунктом 6 части первой статьи 177 настоящего Кодекса. | | |  | | | Отдельные положения статьи 101 отражены в соответствующих статьях ТК в новой редакции | | |
| **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;  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 176. Преимущественное право оставления на работе при прекращении трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников организации, индивидуального предпринимателя, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ**  При прекращении трудового договора по пункту второму части второй статьи 170 настоящего Кодекса в связи изменением численности (штата) работников организации, индивидуального предпринимателя, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.  При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается:  работникам, имеющим двух или более иждивенцев;  лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;  работникам, имеющим длительный стаж работы на данном предприятии;  работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства по соответствующей специальности в высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждениях, и лицам, окончившим с отрывом от производства высшие и средние специальные, профессиональные образовательные учреждения в течение трех лет после окончания учебы при условии работы по специальности;  лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии;  лицам с инвалидностью и участникам войны 1941-1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам;  работникам, имеющим поощрения за успехи в труде и не имеющие дисциплинарных взысканий;  лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с повышенным радиационным излучением, вызванным последствиями аварий на атомных объектах; лицам с инвалидностью, в отношении которых установлена связь наступившей инвалидности с авариями на атомных объектах; участникам ликвидации последствий этих аварий и катастроф, а также лицам, эвакуированным или переселенным из указанных 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. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения и др., а также правоприменительной практики | | |
| **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;  3) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, а также направлении работника по постановлению суда в специализированное лечебно-профилактическое учреждение;  4) 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 177. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**  Трудовой договор прекращается:  при призыве работника на военную или альтернативную службу;  при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу;  при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, а также направлении работника по постановлению суда в специализированное лечебно-профилактическое учреждение;  в связи с нарушением установленных правил приема, если допущенное нарушение не может быть устранено и препятствует продолжению работы;  в связи с наступлением обстоятельств, которые в соответствии с законодательством препятствуют продолжению трудовых отношений (признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке; прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска, лишение разрешения или лицензии на выполнение определенной работы и др.);  в связи с вступлением в законные решения суда о ликвидации организации или о прекращении деятельности индивидуального предпринимателя, являющегося работодателем;  в связи с отменой решения суда или отменой (признания незаконным) решения государственной трудовой инспекции о восстановлении работника на работе;  в связи со смертью работника, а также признанием судом в установленном порядке работника безвестно отсутствующим или объявления работника умершим;  в связи со смертью работодателя - физического лица, а также признания судом в установленном порядке работодателя - физического лица умершим или без вести пропавшим;  в связи с признанием судом работника или работодателя - физического лица недееспособным или ограниченно дееспособным, если это исключает возможность физического лица осуществлять функции работодателя, а работника - возможность продолжения им прежней работы;  в других случаях, предусмотренных законом.  Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся  у работодателя работу.  Прекращение трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой настоящей статьи в случаях, когда установленные правила приема на работу были нарушены не по вине работника, допускается, если работодателем были приняты меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, но работник отказался от такого перевода.  Прекращение трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 6 части первой настоящей статьи в случаях, когда обстоятельства препятствующие продолжению трудовых отношений наступили не по вине работника (за исключением признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением) допускается, если работодателем были приняты меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу,  но работник отказался от такого перевода.  Предусмотренный частями второй и третьей настоящей статьи перевод работника на другую работу производится в соответствии со статьей 152 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Трудовом кодексе Российской Федерации, статьях 57, 59 Трудового кодекса Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения и др., а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 178. Прекращение трудового договора в связи с неизбранием или непрохождением по конкурсу на новый срок либо отказом от участия в избрании, конкурсе**  Если законом предусмотрено избрание работника на выборную должность на определенный срок либо периодическое проведение конкурса на замещение определенной должности, трудовой договор с работником, занимающим соответствующую должность может быть прекращен в связи  с неизбранием или непрохождением по конкурсу на новый срок либо отказом от участия в избрании, конкурсе.  Если выборы или конкурс признаны несостоявшимися, индивидуальные трудовые отношения с работником, занимающим соответствующую должность продолжаются. В этом случае не позднее одного месяца (если законом не предусмотрен иной срок) со дня признания выборов либо конкурса несостоявшимися должны быть проведены новые выборы, либо конкурс.  Работник, ранее избранный либо прошедший по конкурсу  на соответствующую должность, признается отказавшимся от участия  в избрании, конкурсе, если он не подал документы, необходимые  в соответствии с законодательством для участия в избрании, конкурсе. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения и др., а также правоприменительной практики | | |
| 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. | **Статья 179. 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. Если последний день работы приходится на выходной день либо  на праздничный или иной нерабочий день, то последним рабочим днем считается первый, следующий за ним рабочий день.  В приказе работодателя должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками статей настоящего Кодекса или иных актов законодательства со ссылкой на статью (пункт) Кодекса либо соответствующего закона.  При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным в договоре, в приказе работодателя, изданном с соблюдением требований части третьей настоящей статьи, должна содержаться ссылка на пункт трудового договора, предусматривающий то основание, в соответствии с которым с данным работником был прекращен трудовой договор.  При прекращении трудового договора в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей, в приказе работодателя дополнительно должен быть указан пункт правил внутреннего распорядка,  в отношении руководителя организации – пункт трудового договора,  а в отношении работников, на которых распространяется действие уставов или положений о дисциплине – статья (пункт) соответствующего устава или положения о дисциплине, предусматривающая то однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, за совершение которого с работником прекращен трудовой договор.  В приказе работодателя о прекращении трудового договора по абзацу пятому части первой статьи 177 настоящего Кодекса должно быть указано какие правила приема на работу были нарушены, почему их невозможно устранить и по какой причине они препятствуют продолжению трудовых отношений.  В приказе работодателя о прекращении трудового договора по абзацу шестому части первой статьи 177 настоящего Кодекса должно быть указано наступление каких, предусмотренных законодательством обстоятельств препятствует продолжению трудовых отношений. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения и др., а также правоприменительной практики | | |
| **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 180. 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. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.  В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку и копию приказа о прекращении трудового договора работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом  от их получения, работодатель обязан не позднее следующего рабочего дня направить работнику письменное уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.  Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Своевременно не востребованная работником трудовая книжка должна быть выдана работодателем не позднее трех дней со дня обращения работника о выдаче трудовой книжки.  Копию приказа о прекращении трудового договора работодатель вправе отправить письмом с уведомлением без получения согласия работника на отправление копии приказа по почте. При потере или порче выданной работнику копии приказа о прекращении трудового договора работник вправе обратиться к работодателю за выдачей новой копии такого приказа, которая должна быть выдана работнику не позднее трех дней со дня его обращения к работодателю. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения и др., а также правоприменительной практики | | |
| **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 181. Производство расчета с работником при прекращении трудового договора**  При прекращении трудового договора с работником должен быть произведен расчет.  Расчет включает в себя выплату работнику:  недополученной заработной платы;  компенсации за все неиспользованные работником основные и дополнительные отпуска;  иных выплат в случае, если они предусмотрены законодательством или иными актами, содержащими нормы трудового права, или трудовым договором.  Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день прекращения трудового договора с работником.  Если работник в день прекращения трудового договора не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее трех дней после предъявления работником требования о расчете.  В случае начисления работнику, с которым был прекращен договор, каких-либо сумм (премий по итогам квартала или года) в период, после прекращения трудового договора, данные суммы выплачиваются работнику не позднее трех дней после предъявления работником соответствующего требования.  В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при прекращении трудового договора, работодатель обязан в срок, указанный в части первой настоящей статьи, выплатить не оспариваемую им сумму.  При прекращении трудового договора по основаниям перечисленным в статье 177 настоящего Кодекса работодатель обязан при производстве расчета помимо выплат, предусмотренных частью третьей настоящей статьи, выплатить работнику выходное пособие.  При прекращении трудового договора по инициативе работодателя в случае замены, предусмотренного статьей 174 настоящего Кодекса срока предупреждения работника о прекращении трудового договора соразмерной денежной компенсацией, работодатель обязан выплатить работнику соответствующую компенсацию. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения и др., а также правоприменительной практики | | |
| 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 182. Выходное пособие**  Выходное пособие это предусмотренная законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором, единовременная денежная выплата работнику при прекращении с ним трудового договора по отдельным основаниям, производимая с целью смягчения последствий потери работником работы.  Выходное пособие выплачивается при прекращении трудового договора:  по инициативе работодателя, кроме прекращения договора по основаниям, связанным с виновными действиями (бездействием) работника;  по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренных абзацами вторым, третьим и одиннадцатым части первой статьи 177 настоящего Кодекса, за исключением случаев признания работодателя – физического лица недееспособным. При прекращении трудового договора в соответствии с абзацам пятым и шестым части первым статьи 177 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.) либо, когда действия работника привели к наступлению обстоятельств, которые в соответствии с законодательством препятствуют продолжению трудового отношения;  в связи с отказом работника от продолжения работы в новых условиях труда;  в связи с отказом работника от перевода в соответствии с медицинским заключением на другую работу не противопоказанную ему по состоянию здоровья;  в связи с отказом работника от переезда на работу в другую местность вместе с работодателем;  в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией.  Размер выходного пособия зависит от стажа работы у данного работодателя и не может быть менее:  пятидесяти процентов от среднего месячного заработка – для работников, имеющих стаж работы до трех лет;  семидесяти пяти процентов от среднего месячного заработка – для работников, имеющих стаж работы от трех до пяти лет;  ста процентов от среднего месячного заработка – для работников, имеющих стаж работы от пяти до десяти лет;  ста пятидесяти процентов от среднего месячного заработка – для работников, имеющих стаж работы от десяти до пятнадцати лет;  двухсот процентов от среднего месячного заработка – для работников, имеющих стаж работы свыше пятнадцати лет.  Коллективные соглашения, а также коллективный договор, другие локальные нормативные акты, трудовой договор могут устанавливать дополнительные гарантии работникам при выплате выходного пособия за счет средств работодателя (повышенные, по сравнению с закрепленными  в части третьей настоящей статьи, размеры выходного пособия, включение в стаж работы, влияющий на размер выходного пособия, периодов трудовой деятельности работников в определенной отрасли или по определенной профессии, зачет в названный стаж, работников, поступивших на работу в данную организацию по приглашению работодателя, времени работы в той организации, где работник трудился ранее).  Коллективными соглашениями, а также коллективным договором, другими локальными нормативными актами, трудовым договором либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, собственника организации или уполномоченных собственниками лиц не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях прекращения с работниками трудового договора по основаниям, связанным с совершением работниками виновных действий (бездействия). | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения и др., а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 183. Правовые последствия незаконного прекращения трудового договора**  Работник, считающий, что трудовой договор с ним был прекращен незаконно, может обратиться непосредственно к работодателю либо обжаловать прекращение трудового договора в установленном, в том числе и в судебном, порядке.  Требования работника, трудовой договор с которым был прекращен незаконно, о предоставлении ему прежней работы и возмещении причиненного ему материального и морального (если в связи с незаконным прекращением трудового договора работнику были причинены нравственные или физические страдания) вреда подлежат удовлетворению.  Работодатель, признав прекращение трудового договора с работником незаконным, обязан восстановить работника на прежнюю работу (должность) и удовлетворить требования работника о возмещении причиненного ему материального и морального вреда. В этом случае вопрос о размере, причитающегося работнику материального и морального вреда, решается по соглашению между работником и работодателем. При этом возмещение работнику материального вреда не может быть ниже размеров, предусмотренных настоящим Кодексом. Если сторонам трудового договора не удалось достичь соглашения о размере возмещения работнику материального и (или) морального вреда, то работодатель обязан выплатить не оспариваемую им сумму, а индивидуальный трудовой спор разрешается с использованием процедуры медиации или в суде в порядке, предусмотренном разделом VII настоящего Кодекса. Если спор о восстановлении на прежней работе работника, трудовой договор с которым был прекращен, рассматривается в суде, то суд, признав прекращение трудового договора незаконным, должен определить размер причиненного работнику вреда и возложить на работодателя обязанность возместить этот вред.  В случае прекращения с работником трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли его сторон, в результате незаконных действий (бездействия) государственных органов или должностных лиц этих органов, в том числе в результате незаконного осуждения работника, возмещение причиненного ему материального и морального вреда производится в порядке, установленном законодательством за счет средств государственного бюджета.  Возмещение работнику вреда, причиненного незаконным прекращением трудового договора, состоит:  в обязательной оплате за время вынужденного;  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 четвертой настоящей статьи) возмещение в размере не менее трехмесячного заработка.  При рассмотрении споров бремя доказывания законности прекращения трудового договора с работником возлагается на работодателя.  Должностные лица, виновные в незаконном прекращении с работником трудового договора привлекаются в установленном порядке к дисциплинарной, материальной, административной или уголовной ответственности. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения и др., а также правоприменительной практики | | |
|  | | | **§ 6. Защита персональных данных работника** | | | | | | |
|  | **Статья 184. Понятие персональных данных работника**  Персональные данные работника – это информация о фактах, событиях и обстоятельствах жизни работника, а также членов его семьи, предоставленная работодателю в связи с трудовыми отношениями.  К персональными данным относится следующие сведения о работнике:  фамилия, имя, отчество, дата и место рождения;  образование (когда и какие образовательные учреждения закончил, номера дипломов, направление подготовки или специальность по диплому, квалификация);  выполняемая работа с начала трудовой деятельности (включая военную службу);  адрес прописки и фактического проживания;  паспортные данные (серия, номер, кем и когда выдан);  личные номер телефона, адрес электронной почты;  отношение к воинской обязанности, сведения по воинскому учету (для граждан, пребывающих в запасе, и лиц, подлежащих призыву на военную службу);  идентификационный номер налогоплательщика;  номер индивидуального накопительного пенсионного счета;  результаты обязательного медосмотра при поступлении на работу;  основания прекращения с работником трудового договора;  семейное положение, фамилия, имя, отчество и даты рождения близких родственников;  иные сведения о ставших известными работодателю фактах, событиях и обстоятельствах жизни работника, и (или) членов его семьи.  Информация о персональных данных работника относится к категории конфиденциальной информации. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и Закона Республики Узбекистан «О персональных данных». | | |
|  | **Статья 185. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты**  В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных, т.е. реализации одного или совокупности действий по сбору, систематизации, хранению, изменению, дополнению, использованию, предоставлению, распространению, передаче, обезличиванию и уничтожению персональных данных:  при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника руководствоваться положениями Закона «О персональных данных» и других актов законодательства;  все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие, за исключением случаев, когда получение таких данных производиться у третьих лиц к которым работник был направлен данным работодателем (заключение медицинского осмотра, квалификационных или иных оценок в рамках повышения квалификации и т.д.).  сообщать работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;  обеспечивать защиту персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты за счет собственных средств работодателя;  знакомить работников и их представителей под роспись с имеющимися документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;  совместно с представителями работников вырабатывать меры по защите персональных данных работников.  Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности.  Использование персональных данных представителями работодателя должно осуществляться только в соответствии с трудовыми обязанностями.  Представители работодателя, связанные с обработкой персональных данных, обязаны не допускать разглашения персональных данных, которые им были доверены или стали известны в связи с выполнением трудовых обязанностей. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и Закона Республики Узбекистан «О персональных данных». | | |
|  | **Статья 186. Недействительность условий трудового договора, положений локальных актов об отказе работника от защиты своих персональных данных**  Условия трудового договора, иных соглашений между работником и работодателем, положения локальных актов, предусматривающие отказ работника от защиты своих персональных данных или ухудшающие положение работника в области защиты его персональных данных по сравнению с законодательством, являются недействительными. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и Закона Республики Узбекистан «О персональных данных». | | |
|  | **Статья 187. Хранение, использование и передача персональных данных работников**  Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований настоящего Кодекса и иных законов.  При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:  не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными законами;  не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;  предупреждать лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим конфиденциальности. Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законами;  осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;  разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;  не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;  передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и Закона Республики Узбекистан «О персональных данных». | | |
|  | **Статья 188. Права работников по обеспечению защиты персональных данных, хранящихся у работодателя**  В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:  полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;  свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных законом;  определение своих представителей для защиты своих персональных данных;  доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья;  требование об исключении или исправлении неверных, или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса или иного закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;  требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;  обжалование, в том числе и в суд, любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и Закона Республики Узбекистан «О персональных данных». | | |
|  | **Статья 189. Правовые последствия нарушения работодателем установленного порядка обработки и защиты персональных данных работника**  Если нарушение работодателем установленного порядка обработки и защиты персональных данных работника повлекло за собой незаконное лишение работника возможности трудиться или привело к снижению размера оплаты труда работника, то на работодателя, по вине которого было допущено указанное нарушение, возлагается обязанность возместить работнику утраченный заработок.  Требования работника, в отношении которого работодателем было допущено нарушение установленного порядка обработки и защиты персональных данных работника, в случаях, когда таким нарушением работнику были причинены физические или нравственные страдания, о возмещении морального вреда подлежит удовлетворению.  В случае распространения работодателем порочащих работника и не соответствующих действительности сведений, работодатель обязан в установленном порядке опровергнуть эти сведения.  Лица, виновные в нарушении положений законодательства об обработке и защите персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, в соответствии с настоящим Кодексом, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законом. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и Закона Республики Узбекистан «О персональных данных». | | |
|  | | | **Глава 13. Рабочее время** | | | | | | |
|  | | | **§ 1. Общие положения** | | | | | | |
| Статья 114. Понятие рабочего времени  Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с распорядком или графиком работы либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности. | **Статья 190. Понятие и виды рабочего времени**  Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности (работы), иными локальными актами или условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.  В рабочее время включаются:  время фактического исполнения работником трудовых обязанностей;  иные периоды времени, предусмотренные настоящим Кодексом (время простоя не по вине работника, перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, перерывы для кормления ребенка и др.), а также трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, в том числе и время выполнения основных и подготовительно-заключительных операций (получение наряда, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и др.).  Видами рабочего времени являются:  нормальная продолжительность рабочего времени;  сокращенная продолжительность рабочего времени;  неполное рабочее время. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Федеративной Республики Германия «О рабочем времени», Закона Королевства Швеция «О рабочих часах», Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом кодексе Российской Федерации, статье 67 Трудового кодекса Республики Казахстан и др., а также правоприменительной практики | | |
| **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 191. Нормальная продолжительность рабочего времени**  Нормальная продолжительность рабочего времени для работника не может превышать сорока часов в неделю как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. | | |  | | | Отдельные положения статьи 115 отражены в соответствующих статьях ТК в новой реакции | | |
| 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).  См. предыдущую редакцию.  женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет и работающим в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета (статья 228-1). | **Статья 192. Сокращенная продолжительность рабочего времени**  Отдельным категориям работников с учетом их возраста, состояния здоровья, условий труда, специфики трудовых функций и других обстоятельств в соответствии с законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, а также условиями трудового договора устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда.  Сокращенная продолжительность рабочего времени в обязательном порядке устанавливается:  работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста;  работникам, с инвалидностью I и II групп;  работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда;  отдельным категориям работников (медицинским работникам, педагогам и другим), работа которых связана с повышенным эмоциональным, умственным, нервным напряжением;  одному из родителей, опекуну ребенка в возрасте до трех лет, работающим в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета. | | |  | | | **Редакционная правка** | | |
| **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 193. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, работа которых связана с повышенным эмоциональным, умственным, нервным напряжением**  Медицинским работникам, педагогам, отдельным категориям работников, 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 Кабинетом Министров Республики Узбекистан, но не более продолжительности рабочего времени, установленного частью первой настоящей статьи. | | |  | | | Редакционная правка | | |
|  | **Статья 194. Продолжительность ежедневной работы (смены)**  Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:  а) для работников, которым установлена нормальная продолжительность рабочего времени:  при шестидневной рабочей неделе – 7 часов;  при пятидневной рабочей неделе – 8 часов;  б) для работников в возрасте до восемнадцати лет в соответствии со статьей 444 настоящего Кодекса;  в) для лиц с инвалидностью – в соответствии со статьей 456 настоящего Кодекса;  г) для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда согласно статье 501 настоящего Кодекса.  Для творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемых Кабинетом Министров Республики Узбекистан, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться  в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором либо трудовым договором.  В случае введения на предприятии суммированного учета рабочего времени применяются правила, предусмотренные статьей 208 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, действующего Трудового кодекса и правоприменительной практики | | |
| **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 195. Неполное рабочее время**  По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя,  в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.  Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе:  беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;  лица с инвалидностью, если установление рабочего времени для него предусмотрено в рекомендациях врачебно-трудовой экспертной комиссии и в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными нормативными актами, содержащими трудовые права.  Неполное рабочее время для лиц, перечисленных в части второй настоящей статьи, устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. При этом продолжительность неполного рабочего времени и режим работы лиц с инвалидностью должен устанавливаться в соответствии с рекомендациями врачебно-трудовой экспертной комиссии.  При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.  Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Федеративной Республики Германия «О рабочем времени», Закона Королевства Швеция «О рабочих часах», Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом кодексе Российской Федерации, и др., а также правоприменительной практики | | |
| **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 196. Продолжительность работы накануне праздничных (нерабочих) дней**  Продолжительность ежедневной работы (смены) накануне праздничных (нерабочих) дней сокращается для всех работников не менее чем на один час.  В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно сокращение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из рекомендаций МОТ, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Федеративной Республики Германия «О рабочем времени», Закона Королевства Швеция «О рабочих часах», Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом кодексе Российской Федерации, и др., а также правоприменительной практики | | |
| **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 197. Продолжительность работы в ночное время**  Ночным считается время с 22-00 часов  до 6-00 часов.  Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки с соответствующим сокращением продолжительности рабочей недели, если не менее половины установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены) приходится на ночное время.  Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.  Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, а если он не заключен – работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.  Привлечение работников к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных частью второй статьи 425, статьями 446 и 458 настоящего Кодекса.  Оплата труда в ночное время производится в соответствии со статьей 276 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из рекомендаций МОТ, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Федеративной Республики Германия «О рабочем времени», Закона Королевства Швеция «О рабочих часах», Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом кодексе Российской Федерации, и др., а также правоприменительной практики | | |
| 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 198. Сверхурочная работа**  Сверхурочной считается работа сверх установленной для работника продолжительности рабочего времени.  Порядок определения количества часов сверхурочной работы зависит от вида учета рабочего времени.  При поденном учете рабочего времени сверхурочной признается работа превышающая установленную для работника продолжительность ежедневной работы (смены).  При недельном учете рабочего времени сверхурочной признается работа превышающая установленную для работника продолжительность рабочего времени за неделю.  При суммированном учете рабочего времени сверхурочной признается работа сверх установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период, превышающий одну неделю.  Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:  1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;  2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;  3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;  4) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.  В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.  Сверхурочные работы не допускаются при продолжительности рабочей смены двенадцать часов, а также на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.  Привлечение к сверхурочной работе производится с соблюдением ограничений, установленных частью первой статьи 425, статьями 446, 458 и 503 настоящего Кодекса.  Компенсация и оплата работы в сверхурочное время производятся в соответствии со статьей 274 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из рекомендаций МОТ, международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Федеративной Республики Германия «О рабочем времени», Закона Королевства Швеция «О рабочих часах», Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом кодексе Российской Федерации, и др., а также правоприменительной практики | | |
| 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. | **Статья 199. Предельная продолжительность сверхурочных работ**  Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для 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 обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы работника. | | |  | | | **Редакционная правка** | | |
|  | | | **§ 2. Режим и учет рабочего времени** | | | | | | |
|  | **Статья 200. Понятие режима рабочего времени и порядок его установления**  Режим рабочего времени – это распределение рабочего времени в течение определенного календарного периода (рабочего дня, недели, а при применении суммированного учета рабочего времени – в течение превышающего неделю учетного периода).  Режим рабочего времени определяет:  вид и продолжительность рабочей недели (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя);  время начала, окончания и продолжительность рабочего дня (смены);  время перерыва для отдыха и питания, а также других перерывов, предусмотренных трудовым законодательством либо иными актами, содержащими нормы трудового права;  чередование рабочих и нерабочих дней;  число смен в сутки;  последовательность чередования работников по сменам.  Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, иными локальными нормативными актами, а при их отсутствии – трудовым договором. Трудовой договор может предусматривать установление для работника индивидуального режима рабочего времени, отличающегося от общего режима рабочего времени, предусмотренного правилами внутреннего распорядка, графиками сменности или иными локальными нормативными актами. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, статье 71 Трудового кодекса Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 201. Режим рабочего времени при сменной работе**  Работа в две и более смены считается сменной работой. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг).  Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности. Работники чередуются по сменам равномерно.  Привлечение работника к работе в течение двух смен подряд запрещается. Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (от конца одной до начала следующей) должна вместе со временем перерыва для отдыха и питания составлять не менее двенадцати часов. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, статье 73 Трудового кодекса Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 202. Режим гибкого рабочего времени**  Режим гибкого рабочего времени – способ организации рабочего времени, при котором для отдельных работников или групп работников структурных подразделений организации допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного для работника суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).  Гибкое рабочее время включает в себя:  переменное (гибкое) время – время в начале и в конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;  фиксированное время – время обязательного присутствия на работе работающего по режиму гибкого рабочего времени;  перерыв для питания и отдыха, в соответствии со статьей 214 настоящего Кодекса, который обычно разделяет фиксированное время на две примерно равные части. Фактическая его продолжительность не включается в рабочее время;  продолжительность учетного периода, определяющая календарное время (рабочий день, неделя, месяц, квартал и т.д.), в течение которого работником должна быть отработана установленная для него норма рабочих часов.  При работе в режиме гибкого рабочего времени с учетным периодом продолжительностью один рабочий день установленная для работника норма рабочего времени должна отрабатываться ежедневно.  Если продолжительность учетного периода превышает рабочий день,  то установленная для работника норма рабочего времени должна быть отработана работником за соответствующий учетный период (неделю, месяц, квартал и т.д.).  В случаях, когда продолжительность учетного периода превышает одну неделю, должен предусматриваться суммированный учет рабочего времени, устанавливаемый в соответствии со статьей 208 настоящего Кодекса.  Максимальная продолжительность гибкого времени в течение рабочего дня вместе со временем перерыва для отдыха и питания не должна превышать 12 часов, а сумма часов рабочего времени за учетный период должна быть равна норме часов, установленной для работника за этот период. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, статье 74 Трудового кодекса Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 203. Режим рабочего времени с разделением рабочего дня (смены) на части**  На работах, где это необходимо вследствие особенностей выполняемой работы, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части. Рабочий день признается разделенным на части, если  в течение рабочего дня для работника предусмотрен перерыв, превышающий два часа.  Общая продолжительность рабочего времени при разделении рабочего дня на части не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.  Время перерывов в течение рабочего дня, предоставляемых в связи разделением рабочего дня на части, в рабочее время не включается.  Решение о разделении рабочего дня на части, перечне работ,  на которых вводится этот режим рабочего времени, размере надбавки работникам, осуществляющим трудовую деятельность с разделением рабочего дня на части, устанавливается коллективным договором, иными локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом и иным представительным органам работников. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, статье 72 Трудового кодекса Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 204. Режим рабочего времени в случае прикомандирования работника к другому работодателю**  В случае прикомандирования работника к другому работодателю  на работника распространяется режим рабочего времени, установленный у работодателя, к которому работник прикомандирован, за исключением случаев, когда в трудовом договоре, заключенном между работником и работодателем, к которому данный работник прикомандирован, предусмотрен индивидуальный, отличающийся от общеустановленного у данного работодателя, режим рабочего времени. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации | | |
|  | **Статья 205. Режим рабочего времени в служебной командировке. Продолжительность служебной командировки**  Служебной командировкой признается поездка работника  по распоряжению (приказу) работодателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного поручения вне места его постоянной работы.  В зависимости от цели служебной командировки на командированного работника распространяется режим рабочего времени, установленный у того работодателя, к которому этот работник командирован либо режим работы в командировке устанавливается командировочным заданием, утверждаемым работодателем, направившим работника в служебную командировку.  Продолжительность служебной командировки в общем случае не может превышать 40 календарных дней, а при проведении монтаж, пуско-наладочных, строительных и изыскательских работ – шести месяцев. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 206. Особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников**  Особенности режима рабочего времени совместителей, лиц, работающих по найму у индивидуальных предпринимателей, домашних  и дистанционных работников, а также лиц, работающих вахтовым методом, установлены в разделе VI настоящего Кодекса.  Режим рабочего времени работников транспорта, связи, спасателей, лиц, работающих на персональных компьютерах, видеодисплейных терминалах, оргтехнике и других работников, имеющих особый характер работы, устанавливается с учетом требований, предусмотренных законодательством, а также санитарными нормами и правилами. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 207. Понятие и виды учета рабочего времени**  Учет рабочего времени – это выявление посредством фиксирования выходов на работу фактически отработанного каждым работником времени в целях обеспечения контроля за выполнением работниками установленной нормы рабочего времени за соответствующий учетный период.  В зависимости от продолжительности учетного периода могут предусматриваться следующие виды учета рабочего времени:  поденный учет, при котором учетный период равен одному дню.  При поденном учете работник в течение каждого рабочего дня трудится одинаковое количество рабочих часов и ежедневно выполняет установленную норму рабочего времени;  недельный учет, при котором учетный период равен одной неделе.  При недельном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы может быть различной, но не более установленной статьей 194 настоящего Кодекса, при условии соблюдения установленной нормы рабочего времени в течение недели;  суммированный учет, при котором учетный период, за который работник должен отработать норму рабочего времени, превышает одну неделю. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной или еженедельной работы может отклоняться от нормы часов рабочего дня или рабочей недели в пределах, указанных в статье 208 настоящего Кодекса. Возникающая в этой связи переработка или недоработка в определенные календарные периоды должна быть сбалансирована таким образом, чтобы сумма часов за учетный период равнялась норме рабочего времени за этот период.  Норма рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников ежедневной (при поденном учете) или еженедельной (при недельном и суммированном учете) продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова, и правоприменительной практики | | |
| **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 — 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 208. Порядок установления и применения суммированного учета рабочего времени**  Если по условиям производства (работы) у работодателя не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени.  Суммированный учет рабочего времени может вводиться при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормы рабочих часов. При этом учетный период не должен превышать шести месяцев, а продолжительность ежедневной работы (смены) – свыше двенадцати часов.  Учетный период для отдельных категорий работников может быть увеличен до одного года по решению Кабинета Министров Республики Узбекистан.  Порядок применения суммированного учета рабочего времени, а в случае необходимости меры, направленные на выравнивание размера заработной платы, выплачиваемой работникам в течение учетного периода, устанавливаются коллективным договором, а если он не заключен - работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом.  Суммированный учет рабочего времени устанавливается с соблюдением ограничений, установленных для привлечения отдельных категорий работников к сверхурочной работе. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 209. Обязанность работодателя по организации учета рабочего времени**  Работодатель обязан организовать учет явки работников на работу и ухода с нее.  Учет явок на работу и ухода с нее ведется в табелях использования рабочего времени установленной формы, в годовых табельных карточках и других документах.  Учету подлежит время фактического исполнения работником трудовых обязанностей, а также иные периоды, включаемые в соответствии с частью второй статье 190 настоящего Кодекса в рабочее время.  В составе отработанного времени отдельно учитывается время сверхурочных работ, повременной работы сдельщиков, служебных командировок и работы по внутреннему совместительству.  В составе неотработанного времени выделяются оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени как по вине работника, так и при отсутствии его вины.  Время фактического исполнения работником трудовых обязанностей учитывается с момента явки работника на место выполнения работы согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графику работ (сменности) или особому указанию работодателя и до момента фактического освобождения от работы в этот рабочий день (смену).  В фактическое время не входит и не учитывается время проезда от места жительства до места постоянной работы (постоянного сбора) и обратно, время, необходимое на дорогу от проходной до рабочего места, на переодевание перед началом и после окончания работы, на регистрацию при уходе. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, Законе Японии «О трудовых стандартах», Законе Республики Корея «О трудовых стандартах», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова, и правоприменительной практики | | |
|  | | | **Глава 14. Время отдыха** | | | | | | |
|  | | | **§ 1. Общие положения** | | | | | | |
| **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 210. Понятие времени отдыха**  Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. | | |  | | | Без изменений | | |
|  | **Статья 211. Виды времени отдыха**  Видами времени отдыха являются:  перерывы в течение рабочего дня, смены;  ежедневный (междусменный) отдых;  выходные дни;  нерабочие праздничные дни;  ежегодные основные и дополнительные трудовые отпуска;  дополнительные свободные от работы дни, предоставляемые по желанию работника в качестве компенсации за работу в выходной или праздничный нерабочий день (далее – отгул), а также день отдыха, предоставляемый донорам после каждого дня сдачи крови для переливания. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Конвенций МОТ (в частности, о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха №153), международного опыта, в частности схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 212. Сроки освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей не являющиеся временем отдыха**  Ко времени отдыха не относятся периоды освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей, предоставляемые работнику не для отдыха, а в иных целях. К таким периодам относятся:  дополнительные свободные от работы дни, предоставляемые работнику для трудоустройства в период срока предупреждения о прекращении трудового договора по инициативе работодателя;  дополнительные свободные от работы дни, предоставляемые одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка с инвалидностью до исполнения ему шестнадцати лет;  дополнительные свободные от работы дни, предоставляемые работникам, обучающимся в средних специальных, профессиональных или высших образовательных учреждениях без отрыва от производства;  свободные от работы дни, предоставляемые беременным женщинам;  освобождение от работы доноров в день обследования и день сдачи крови для переливания;  социальные отпуска: по беременности и родам, по уходу за ребенком, учебные и творческие отпуска;  периоды исполнения работником государственных или общественных обязанностей;  периоды выполнения обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива;  периоды временной нетрудоспособности работника;  иные периоды освобождения работника от работы, предоставляемые работнику не для отдыха, а в других целях, установленных законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Конвенций МОТ (в частности, о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха №153), международного опыта, в частности схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 213. Недействительность положений актов, ограничивающих гарантированное законодательством право работника на отдых**  Положения коллективных соглашений, а также коллективного договора и иных локальных актов работодателя, условия трудового договора, ограничивающие гарантированное законодательством право работника на отдых, в том числе и предусматривающие сокращение установленной законодательством продолжительности времени отдыха, недействительны. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Конвенций МОТ (в частности, о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха №153), международного опыта, в частности схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова, и правоприменительной практики | | |
|  | | | **§ 2. Перерывы в работе. Выходные и (нерабочие) праздничные дни** | | | | | | |
| 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. | **Статья 214. Перерывы для отдыха и питания**  В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.  Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.  Время перерыва для отдыха и питания может устанавливаться в целом для всех работников или отдельно для структурных подразделений, бригад и отдельных групп работников.  Одному из родителей, воспитывающих ребенка, не достигшего возраста двух лет, за счет перерывов на отдых и питание, а также кормление ребенка, предоставляемых во время работы, по согласованию с работодателем предоставляется право установления времени на перерыв, используемого в течение дня.  Работники используют перерыв для отдыха и питания по своему усмотрению. На это время они могут отлучаться с места работы.  Если для работников установлен суммированный учет рабочего времени в случаях, когда продолжительность рабочего дня (смены) превышает восемь часов, работнику должны предоставляться два перерыва для отдыха и питания.  На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.  Законодательством, санитарными нормами и правилами могут быть предусмотрены особенности предоставления перерыва для отдыха и питания отдельным категориям работников. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Конвенций МОТ (в частности, о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха №153), международного опыта, в частности схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 215. Дополнительные перерывы в течение рабочего дня (смены)**  Помимо перерыва для отдыха и питания работникам в течение рабочего дня (смены) предоставляются следующие дополнительные перерывы:  перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда либо особенностями данного вида трудовой деятельности, установленные законодательством, санитарными нормами и правилами либо иными актами, содержащими нормы трудового права;  специальные перерывы лицам, работающим в жаркое или холодное время года на открытом воздухе, либо закрытых неохлаждаемых или необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах. Работодатель обязан обеспечить помещения, оснащенные оборудованием для обогрева, охлаждения и пригодные для отдыха работников. Перечень работ, на которых предоставляются такие перерывы, температурные показатели, а также периодичность и продолжительность этих перерывов определяются на основе аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования;  перерывы для кормления ребенка.  Перерывы, перечисленные в части первой настоящей статьи, включаются в рабочее время.  Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права может быть предусмотрено предоставление работникам других перерывов в течение рабочего дня, включаемых либо не включаемых в рабочее время. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Конвенций МОТ (в частности, о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха №153), международного опыта, в частности схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова, и правоприменительной практики | | |
| 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 216. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха**  Продолжительность ежедневного отдыха между окончанием работы и ее началом на следующий день (в смену), включая перерыв для отдыха и питания, не может быть менее двенадцати часов. | | |  | | | **Редакционная правка** | | |
| **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 217. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)**  Работникам еженедельно предоставляются выходные дни.  При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность а основании трудового договора у одного и того же работодателя,  в зависимости от особенностей выполняемой работы, могут быть установлены различные виды рабочей недели.  При пятидневной и шестидневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами трудового распорядка или графиками сменности, а при их отсутствии – трудовым договором.  Работникам (группе работников), занятым на непрерывных производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также работающим вахтовым методом, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графикам сменности (графикам вахт). | | |  | | | **Дополнено** исходя из Конвенций МОТ (в частности, о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха №153), международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова, и правоприменительной практики | | |
| **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;  1 сентября — День Независимости;  1 октября — День учителя и наставника;  8 декабря — День Конституции;  первый день религиозного праздника «Руза хайит» (Ийд-ал-Фитр);  первый день религиозного праздника «Курбан хайит» (Ийд-ал-Адха)». | **Статья 218. Праздничные нерабочие дни**  Праздничными нерабочими днями являются:  1 января – Новый год;  8 марта – День женщин;  21 марта – Праздник Навруз;  9 мая – День памяти и почестей;  1 сентября – День Независимости;  1 октября – День учителя и наставника;  8 декабря – День Конституции;  первый день религиозного праздника «Руза хайит» (Ийд-ал-Фитр);  первый день религиозного праздника «Курбан хайит» (Ийд-ал-Адха).  При совпадении выходного дня с праздничным нерабочим днем, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочего дня.  В целях рационального использования работниками выходных и праздничных нерабочих дней выходные дни могут переноситься на другие дни указом Президента Республики Узбекистан. Указ Президента Республики Узбекистан о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году, как правило, публикуется не позднее, чем за полтора месяца до наступления соответствующего календарного года. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Федеративной Республики Германия «О минимальном времени отпуска для работающих по найму», и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 219. Запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни**  Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещается,  за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.  Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.  Перечень непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или  ее отдельных структурных подразделений определяется коллективным договором, а если он не заключен – по согласованию с профсоюзным комитетом, а в случаях, когда работодателем выступает индивидуальный предприниматель – трудовым договором.  В праздничные нерабочие дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных  и погрузочно-разгрузочных работ.  Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Кабинетом Министров Республики Узбекистан с учетом мнения республиканской трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.  Оплата работы в выходные или праздничные нерабочие дни производится в соответствии со статьей 275 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 220. Исключительные случаи привлечения работников**  к работе в выходные и праздничные нерабочие дни без согласия работника  Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни  без согласия работника не допускается, за исключением следующих случаев:  1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;  2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя или государственного имущества;  3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 221. Ограничение количества выходных и праздничных нерабочих дней, когда работник может привлекаться к работе с его согласия**  Привлечение работника к работе в выходные и праздничные нерабочие дни за исключением случаев, предусмотренных частью первой статьей 220 настоящего Кодекса, не должно превышать двадцати выходных и праздничных нерабочие дней в течение календарного года. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, и правоприменительной практики | | |
| **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 222. Ограничение привлечения к работе в выходные**  и праздничные нерабочие дни отдельных категорий работников При привлечении к работе в выходные и праздничные нерабочие дни, должны соблюдаться ограничения, предусмотренные частью первой статьи 425, статьями 426 и 458 настоящего Кодекса, в отношении отдельных категорий работников. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 223. Оформление привлечения работника к работе**  в выходной или праздничный нерабочий день  О привлечении работников к работе в выходной или праздничный нерабочий день издается приказ работодателя. Согласие работника на работу в выходной или праздничный нерабочий день может быть получено посредством подачи работником соответствующего заявления или проставления работником подписи на приказе работодателя о том, что работник согласен работать в выходной или праздничный нерабочий день.  При привлечении работника без его согласия к работе в выходной или праздничный нерабочий день в приказе работодателя должно быть указано исключительное обстоятельство, предусмотренное в части первой статьи 220 настоящего Кодекса, которое послужило основанием для привлечения работника к работе в выходной или праздничный нерабочий день. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 224. Ответственность работодателя за несоблюдение установленного порядка привлечения работника к работе в выходной или праздничный нерабочий день**  Несоблюдение работодателем установленных настоящим Кодексом ограничений и порядка привлечения работника к работе в выходной или праздничный нерабочий день, в том числе без надлежащего оформления такого привлечения, если работа в такой день осуществлялась по устному указанию или с ведома работодателя, квалифицируется как нарушение работодателем трудового законодательства и не освобождает работодателя от обязанности произвести работнику оплату такой работы в размере, предусмотренном статьей 275 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, и правоприменительной практики | | |
|  | | | **§ 3. Отпуска (общие положения)** | | | | | | |
|  | **Статья 225. Виды отпусков**  Законодательством Республики Узбекистан предусмотрены следующие виды отпусков для работников, осуществляющих трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного с работодателем:  ежегодный трудовой отпуск;  социальные отпуска;  отпуск с частичным сохранением заработной платы;  отпуск без сохранения заработной платы. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики. В частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова. | | |
|  | **Статья 226. Гарантии обеспечения права работника на отпуск**  Работодатель обязан:  предоставлять работникам отпуска, предусмотренные законодательством;  обеспечивать предоставление работникам отпусков не менее той продолжительности, которая гарантирована законодательством;  соблюдать установленный порядок предоставления отпусков;  предоставлять работникам дополнительные права и гарантии в области отпусков, предусмотренные коллективными соглашениями, а также коллективным договором и иными локальными актами, содержащими нормы трудового права, либо трудовым договором. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, Конвенции МОТ 1936 года о ежегодных оплачиваемых отпусках (Конвенция №52), международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 227. Гарантии сохранения за работником места работы (должности) в период нахождения в отпуске**  В период нахождения в отпусках, предусмотренных в статье 225 настоящего Кодекса, за работником сохраняется место работы (должность) и не допускается прекращение с ним трудового договора по инициативе работодателя.  Предусмотренное частью первой настоящей статьи правило о сохранении за работником в период отпуска места работы (должности) и недопустимости прекращения с ним трудового договора по инициативе работодателя не применяется при прекращении трудового договора:  в соответствии с пунктом 1 части второй статьи 170 настоящего Кодекса;  по основаниям, не связанным с инициативой работодателя. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, Конвенции МОТ 1936 года о ежегодных оплачиваемых отпусках (Конвенция №52) и правоприменительной практики. В частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова. | | |
|  | | | **§ 4. Ежегодный трудовой отпуск** | | | | | | |
| **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 228. Понятие и виды ежегодного трудового отпуска**  Ежегодный трудовой отпуск – это период времени, на который работник освобождается от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, для отдыха и восстановления работоспособности, предоставляемый работнику ежегодно в течение рабочего года.  Право на ежегодный трудовой отпуск имеют все работники, в том числе работающие по совместительству.  Видами ежегодного трудового отпуска являются:  основной трудовой отпуск (минимальный или удлиненный);  дополнительный трудовой отпуск, который суммируется с основным минимальным или основным удлиненным отпуском в порядке предусмотренной статьей 233 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, Конвенции МОТ 1936 года о ежегодных оплачиваемых отпусках (Конвенция №52), международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, и правоприменительной практики | | |
| **Статья 134. Ежегодный основной отпуск**  Ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее пятнадцати рабочих дней. | **Статья 229. Продолжительность основного минимального трудового отпуска**  Продолжительность основного минимального трудового отпуска составляет двадцать один календарный день. | | |  | | | Приведено в соответствии с международной практикой, Конвенцией МОТ № 132 "Об оплачиваемых отпусках" (пересмотренная в 1970 году) | | |
| 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 230. Ежегодный основной удлиненный отпуск**  С учетом возраста и состояния здоровья ежегодный основной удлиненный отпуск предоставляется:  лицам моложе восемнадцати лет - тридцать календарных дней;  работникам с инвалидностью I и II групп - тридцать календарных дней;  служащим органов государственной власти и управления – двадцать семь календарных дней за исключением случаев, когда для отдельных категорий государственных служащих законом установлена более длительная продолжительность ежегодного основного удлиненного отпуска.  Удлиненные отпуска устанавливаются также отдельным категориям работников, в зависимости от специфики и характера их трудовых функций и других обстоятельств. Перечень работников, имеющих право на такие отпуска и продолжительность этих отпусков определяются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.  Предоставление ежегодных удлиненных отпусков, помимо тех, которые предусмотрены в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи, а также увеличение продолжительности ежегодных удлиненных отпусков по сравнению с их продолжительностью, гарантированной законодательством, могут быть предусмотрены коллективными соглашениями, а также коллективным договором, другими локальными актами, трудовым договором. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, и правоприменительной практики | | |
| Статья 136. Ежегодные дополнительные отпуска  Дополнительные отпуска предоставляются работникам:  См. предыдущую редакцию.  занятым на работах в неблагоприятных и особых условиях труда (статья 137);  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 231. Ежегодные дополнительные отпуска**  Дополнительные отпуска предоставляются работникам:  занятым на работах в неблагоприятных и особых условиях труда;  выполняющим работу в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях;  имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли;  в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективными соглашениями, а также коллективным договором, другими локальными актами, трудовым договором. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, Положения о порядке установления и применения районных коэффициентов к оплате труда, а также минимальной продолжительности ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым на работах в местностях с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими и бытовыми условиями», утвержденное постановлением Кабинета Министров от 6 сентября 2019 года № 743, международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 232. Ежегодный дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы в одной организации (отрасли)**  За каждые пять лет работы в одной организации (отрасли) работнику предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью два календарных дня, но не более восьми календарных дней в общей сложности.  Положения части первой настоящей статьи не распространяются на отдельные категории работников, которым законодательством предусмотрено предоставление более длительных дополнительных отпусков за стаж работы.  Законодательством, коллективными соглашениями, а также коллективным договором, другими локальными актами может быть предусмотрено включение в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск, предусмотренный частью первой настоящей статьи, стажа работы в соответствующей отрасли, а в случае, если работник был принят на работу по приглашению работодателя – стажа работы у другого работодателя.  Работникам микрофирм, лицам, работающим по найму у индивидуальных предпринимателей и домашним работникам дополнительный отпуск, предусмотренный частью первой настоящей статьи, предоставляется в соответствии с особенностями, предусмотренными статьями 530, 535 и 543 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 233. Исчисление продолжительности ежегодных отпусков**  Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.  Праздничные дни, приходящиеся на период отпуска и являющиеся нерабочими, в соответствии со статьей 218 настоящего Кодекса при определении длительности отпусков не учитываются.  Продолжительность основных и дополнительных отпусков, предоставляемых отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных законодательством, исчисляется в рабочих днях по календарю из расчета шестидневной рабочей недели, если иное не предусмотрено коллективными соглашениями или коллективным договором. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, Разъяснения по введению 40-часовой рабочей недели и порядка расчета баланса рабочего времени Министерства труда и Совета Федерации профсоюзов от 15.12.1993 г. N 1312/12-05/652, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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 234. Порядок суммирования ежегодных основного и дополнительного отпусков**  При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском (минимальным или удлиненным).  Во всех случаях при суммировании отпусков, установленных законодательством, их продолжительность за один рабочий год не может превышать пятидесяти шести календарных дней.  Ограничение, предусмотренное частью второй настоящей статьи, не распространяется на трудовые отпуска, не предусмотренные законодательством, а установленные коллективными соглашениями, а также коллективным договором, другими локальными актами работодателя, принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом, либо трудовым договором. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, Разъяснения по введению 40-часовой рабочей недели и порядка расчета баланса рабочего времени Министерства труда и Совета Федерации профсоюзов от 15.12.1993 г. N 1312/12-05/652, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 235. Случаи исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени**  Исчисление продолжительности ежегодного трудового отпуска пропорционально отработанному времени производится в случаях если в течение рабочего года изменилась продолжительность трудового отпуска работника (несовершеннолетнему работнику исполнилось восемнадцать лет в связи с чем он утратил право на удлиненный отпуск; работнику была установлена инвалидность первой или второй группы и по этой причине у него возникло право на удлиненный отпуск; часть рабочего года работник проработал в обычных условиях труда, а другую часть – в неблагоприятных условиях труда, работа в которых дает ему право на дополнительный отпуск; работник в течение рабочего года был переведен на другую работу, на которой предусмотрена иная продолжительность отпуска, чем на той работе, которую работник выполнял до перевода и др.).  При этом временный перевод на другую работу по инициативе работодателя в связи с производственной необходимостью или простоем не должен приводить к уменьшению продолжительности трудового отпуска по сравнению с той его продолжительностью, которая установлена по основной работе, предусмотренной трудовым договором.  Ежегодный трудовой отпуск за первый год работы предоставляется полной продолжительности с оплатой пропорционально отработанному времени следующим категориям работников:  Педагогическим работникам учреждений общего среднего образования, среднее специального, профессионального образования  и высшего образования, курсов повышения квалификации и переподготовка кадров пропорционально количеству часов, отработанных в первый рабочий год. В последующие годы работы отпуск этой категории работников оплачивается в полном объеме независимо от времени, отведенного им;  совместителям, проработавшим в первом рабочем году менее шести месяцев при предоставлении трудового отпуска одновременно с трудовым отпуском по основной работе. Трудовой отпуск, предоставляемый на работе по совместительству работникам, проработавшим на такой работе в первый рабочий год более шести месяцев, а также трудовые отпуска за последующие годы работы оплачиваются полностью.  При прекращении с работником трудового договора размер компенсации, причитающейся работнику за неиспользованный трудовой отпуск в текущем рабочем году, а также размер удержания за неотработанные в текущем рабочем году дни отпуска исчисляются пропорционально отработанному работником времени в последнем рабочем году. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, Разъяснения по введению 40-часовой рабочей недели и порядка расчета баланса рабочего времени Министерства труда и Совета Федерации профсоюзов от 15.12.1993 г. N 1312/12-05/652, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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 236. Порядок исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени**  При исчислении продолжительности отпусков пропорционально отработанному времени их длительность определяется путем деления полного размера основного и дополнительного ежегодного трудового отпуска на двенадцать и умножения на число полных месяцев работы.  При этом излишки, равные пятнадцати и более календарным дням, округляются до месяца, а менее пятнадцати календарных дней отбрасываются. | | |  | | | Без изменений | | |
|  | **Статья 237. Рабочий год**  Трудовой оплачиваемый отпуск работнику предоставляется ежегодно за каждый рабочий год.  Под рабочим годом понимается период работы работника у данного работодателя равный двенадцати месяцев и исчисляемый с даты фактического начала работы по трудовому договору.  Если сумма периодов, включаемых в рабочий год согласно статье 236 настоящего Кодекса, меньше 12 полных календарных месяцев, рабочий год работника сдвигается на недостающее время. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, Конвенции МОТ 1936 года о ежегодных оплачиваемых отпусках (Конвенция №52) и правоприменительной практики. В частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова. | | |
| **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 238. Исчисление стажа работы, дающего право**  на ежегодный основной отпуск  В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:  фактически проработанное в течение рабочего года время;  время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;  время вынужденного прогула при незаконном прекращении трудового договора, переводе работника на другую работу или отстранении от работы и последующем восстановлении работника на прежней работе;  период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр либо не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, если непрохождение медицинского осмотра или проверки знаний и навыков в области охраны труда произошло не по вине работника;  период отстранения работника от работы на время проведения служебного расследования, если по его результатам не подтверждена вина работника в нарушении трудовых обязанностей, либо не подтвержден сам факт нарушения трудовых обязанностей;  время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее двух недель в течение рабочего года;  другие периоды времени, предусмотренные коллективными соглашениями, а также коллективным договором и иными локальными актами, условиями трудового договора.  В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:  время отсутствия работника на работе без уважительных причин;  периоды отстранения работника от работы за исключением случаев, предусмотренных абзацами 4, 5 и 6 части первой настоящей статьи;  время отпусков по уходу за ребенком до достижения ребенком установленного законом возраста.  В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в указанных условиях время. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из из действующего Трудового кодекса, Разъяснения по введению 40-часовой рабочей недели и порядка расчета баланса рабочего времени Министерства труда и Совета Федерации профсоюзов от 15.12.1993 г. N 1312/12-05/652, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 239. Порядок предоставления ежегодного трудового отпуска за первый рабочий год**  Право на использование ежегодного трудового оплачиваемого отпуска за первый рабочий год возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон трудового договора трудовой отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев работы.  Для вновь созданных организаций трудовой отпуск работникам за первый год работы может предоставляться как до так и после шести месяцев работу, при обязательном условии его предоставлении до окончания первого рабочего года.  До истечения шести месяцев отпуск по желанию работника предоставляется:  женщинам – перед отпуском по беременности и родам или после него;  одиноким родителям (в том числе, вдовам, вдовцам, разведенным) и женам военнослужащих срочной военной службы, воспитывающим одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью– до шестнадцати лет);  лицам моложе восемнадцати лет;  военнослужащим уволенным в резерв;  участникам войны 1941-1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам, в том числе воинам-интернационалистам;  работникам с инвалидностью I и II групп;  обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах, высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждениях, на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, если они хотят приурочить свой ежегодный отпуск ко времени сдачи экзаменов, зачетов, выполнения выпускных квалификационных работ, магистерских диссертаций, курсовых, лабораторных и других учебных работ;  в других случаях, установленных коллективными соглашениями,  а также коллективным договором либо иными локальными актами.  В случаях, предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи трудовой отпуск предоставляется полной продолжительности  и с полной оплатой.  Совместителям, проработавшим менее шести месяцев, трудовой отпуск за первый рабочий год предоставляется по их желанию одновременно  с трудовым отпуском по основной работе с оплатой отпуска на работе по совместительству пропорционально отработанному времени. Трудовой отпуск предоставляемый на работе по совместительству за первый рабочий год совместителям, проработавшим шесть и более месяцев, а также трудовой отпуск этой категории работников за второй и последующие рабочие годы оплачивается полностью независимо от того в какое время в течение рабочего года этот отпуск предоставляется.  Преподавательскому составу общеобразовательных школах, высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждениях, курсов повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров ежегодный отпуск в первый рабочий год предоставляется в период летних каникул учащихся полной продолжительностью независимо от времени поступления их на работу в данное учебное заведение с оплатой пропорционально отработанному времени. Трудовой отпуск предоставляемый указанным категориям работников за второй и последующие рабочие годы оплачивается полностью независимо от того в какое время в течение рабочего года этот отпуск предоставляется. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18 октября 2012 года № 297, Временного положения о порядке предоставления ежегодного трудового отпуска родителям учеников младших классов общеобразовательных учреждений и воспитанников дошкольных образовательных организаций при приостановлении деятельности дошкольных образовательных организаций и общеобразовательных учреждений на период действия карантинных мероприятий, международного опыта, Конвенции МОТ № 132 "Об оплачиваемых отпусках" (пересмотренная в 1970 году) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 240. Порядок предоставления ежегодного трудового отпуска за второй и последующие рабочие годы**  Ежегодный трудовой отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с очередностью предоставления ежегодных трудовых отпусков, определяемой графиком отпусков.  График отпусков утверждается до начала календарного года работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.  О времени предоставления отпуска работник должен быть извещен не позже чем за пятнадцать дней до начала отпуска.  Отпуск по желанию работника должен предоставляться в удобное для него время:  женщинам – перед отпуском по беременности и родам или после отпуска по уходу за ребенком;  работнику, использующему отпуск по уходу за ребенком, до или после данного отпуска;  одиноким родителям (вдовам, вдовцам, разведенным, одиноким матерям) и женам военнослужащих срочной военной службы, воспитывающим одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью – до шестнадцати лет);  лицам с инвалидностью I и II групп;  участникам войны 1941-1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам, в том числе воинам-интернационалистам;  лицам моложе восемнадцати лет;  обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах, высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждениях, на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, если они хотят приурочить свой ежегодный отпуск ко времени сдачи экзаменов, зачетов, выполнения выпускных квалификационных работ, магистерских диссертаций, курсовых, лабораторных и других учебных работ;  в других случаях, установленных коллективными соглашениями, а также коллективным договором либо иными локальными актами.  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. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18 октября 2012 года № 297, Временного положения о порядке предоставления ежегодного трудового отпуска родителям учеников младших классов общеобразовательных учреждений и воспитанников дошкольных образовательных организаций при приостановлении деятельности дошкольных образовательных организаций и общеобразовательных учреждений на период действия карантинных мероприятий, международного опыта, Конвенции МОТ № 132 "Об оплачиваемых отпусках" (пересмотренная в 1970 году) и правоприменительной практики | | |
| **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 241. 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 законодательством предусмотрено освобождение от работы для их выполнения;  в иных случаях, предусмотренных коллективными соглашениями или коллективным договором.  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 в срок, предусмотренный частью третьей статье 240 настоящего Кодекса, извещен о времени начала отпуска, или ему до начала отпуска не была произведена оплата за время отпуска. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 242. Перенос части трудового отпуска на следующий рабочий год**  Трудовой 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 четырнадцать календарных 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 статьях 505 и 507 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, и правоприменительной практики | | |
| **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 243. Разделение ежегодного трудового отпуска на части**  По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. | | |  | | | Редакционная правка в соответствии с юридической техникой исходя из использования для расчета отпусков в проекте Трудового Кодекса календарных 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 244. Отзыв работника из ежегодного трудового отпуска**  Отзыв из ежегодного трудового 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 статьями 242 и 243 настоящего Кодекса.  Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, и правоприменительной практики | | |
| **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 245. Выплата работнику среднего заработка за время нахождения в ежегодном трудовом отпуске**  За время нахождения в ежегодном трудовом отпуске работнику гарантируется сохранение его среднего заработка, исчисляемого в соответствии со статьей 269 настоящего Кодекса.  Оплата времени ежегодного трудового отпуска производится в сроки, установленные коллективным договором иными локальными актами либо трудовым договором, но не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска. | | |  | | | Редакционная правка | | |
| **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 246. Замена ежегодного оплачиваемого трудового отпуска денежной компенсацией**  Денежная компенсация выплачивается работнику при прекращении трудового договора за все неиспользованные ежегодные основные и дополнительные трудовые отпуска.  Работникам в период работы, по их желанию, может выплачиваться денежная компенсация за ежегодный отпуск сверх минимальной его продолжительности (двадцать один календарный день), установленной статьей 229 настоящего Кодекса.  Все виды социальных отпусков, ежегодные трудовые основные удлиненные отпуска, предоставляемые работникам не достигшим восемнадцати лет (и лиц с инвалидностью I или II группы, а также дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 505 и 507 настоящего Кодекса, используются в натуре и замена их денежной компенсацией не допускается. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, Разъяснения по введению 40-часовой рабочей недели и порядка расчета баланса рабочего времени Министерства труда и Совета Федерации профсоюзов от 15.12.1993 г. N 1312/12-05/652, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также Конвенции МОТ 1936 года о ежегодных оплачиваемых отпусках (Конвенция №52) и Конвенции МОТ № 132 "Об оплачиваемых отпусках" (пересмотренная в 1970 году) | | |
| **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. | **Статья 247. Предоставление работнику оплачиваемого трудового отпуска при прекращении трудового договора**  Коллективным договором, иными локальными актами, трудовым договором или по соглашению между работником и работодателем на основании письменного заявления работника может быть предусмотрено предоставление при прекращении трудового договора (кроме случаев прекращения трудового договора за виновные действия работника) неиспользованных трудовых отпусков с последующим прекращением трудовых отношений. В этом случае датой прекращения трудового договора считается последний день отпуска.  При прекращении трудового договора в связи с истечением его срок отпуск с последующим прекращением трудового договора может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем прекращения трудового договора также считается последний день отпуска.  При предоставлении отпуска с последующим прекращением трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление о прекращении трудового договора до дня начала его трудового отпуска. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также Конвенции МОТ 1936 года о ежегодных оплачиваемых отпусках (Конвенция №52) и Конвенции МОТ № 132 "Об оплачиваемых отпусках" (пересмотренная в 1970 году) | | |
|  | | | **§ 5. Социальные отпуска** | | | | | | |
|  | **Статья 248. Понятие социальных отпусков**  Социальные отпуска – это отпуска, предоставляемые работникам  в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, а также для других социальных целей. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики | | |
| 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 254 и 256);  творческие отпуска (статья 258). | **Статья 249. Социальные отпуска, установленные законодательством**  В соответствии с настоящим Кодексом работники пользуются правом на получение следующих социальных отпусков:  по беременности и родам (статьи 433 настоящего Кодекса);  по уходу за детьми (статьи 435 настоящего Кодекса);  в связи с обучением (410 настоящего Кодекса);  творческие отпуска.  Предоставление работникам социальных отпусков, предусмотренных частью первой настоящей статьи, не зависит от продолжительности трудового стажа работника, места и характера выполняемой им работы, организационно-правовой формы работодателя.  За время нахождения работника в учебном (статья 410 настоящего Кодекса) или творческом отпуске за работником сохраняется его средний заработок. Исключение составляет отпуск без сохранения заработной платы, предоставляемый при поступлении в высшие образовательные учреждения (статья 416 настоящего Кодекса).  За время нахождения женщины в дородовом и послеродовом отпуске (статья 433 настоящего Кодекса), ей выплачивается пособие по беременности и родам в размере и порядке, установленном законодательством.  За время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему двух лет, матери или отцу ребенка, его бабушке, деду либо другому родственнику, фактически осуществляющему уход за ребенком, либо опекуну ребенка выплачивается пособие по уходу за ребенком в размере и порядке, установленном законодательством.  За время нахождения одного из родителей, имеющего двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет, в ежегодном социальном отпуске продолжительностью четыре календарных дня, за ним на период этого отпуска сохраняется средний заработок (статья 435 настоящего Кодекса).  Социальные отпуска, установленные законодательством, за исключением отпусков по уходу за ребенком в возрасте до двух и до трех лет, включаются в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный трудовой отпуск. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию (рег. № 1136 от 08.05.2002 г.), Положения о порядке финансирования расходов по выплате пособия по беременности и родам женщинам, работающим в бюджетных организациях, ежемесячных компенсационных денежных выплат, предусмотренных законодательством взамен льгот по оплате жилищно-коммунальных услуг отдельным категориям граждан, и единовременного пособия при рождении ребенка (рег. № 2080 от 23.02.2010 г.), Положения о порядке назначения и выплаты социальных пособий и материальной помощи малообеспеченным семьям, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 15 февраля 2013 года № 44, Положения о порядке назначения и выплаты работающим матерям ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет (рег. № 1113 от 14.03.2002 г.), Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан 31 января 2020 года № 59 «О мерах по совершенствованию порядка определения размера стипендий, выплачиваемых студентам высших образовательных учреждений, их назначения и выплаты», Порядка предоставления творческих отпусков (приложение № 7), утвержденный постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года № 133, международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 250. Установление социальных отпусков коллективными соглашениями либо коллективным договором или иными локальными актами, содержащими нормы трудового права**  Коллективными соглашениями либо коллективным договором или иными локальными актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрено:  предоставление работникам иных, не установленных законодательством, социальных отпусков (в связи с заключением брака, отцу ребенка в связи с рождением ребенка, в связи со смертью близкого родственника работника и др.);  увеличение продолжительности социальных отпусков по сравнению с их продолжительностью, установленной законодательством.  Коллективные соглашения либо коллективный договор или иные локальные акты, содержащие нормы трудового права, могут предусматривать сохранение среднего заработка или его части за работниками, находящимися в отпусках, предусмотренных частью первой настоящей статьи.  Продолжительность социальных отпусков, предусмотренных частью первой настоящей статьи, а также вопрос о включении этих отпусков в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный трудовой отпуск, должны быть урегулированы в актах, устанавливающих предоставление работникам этих отпусков. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики. | | |
|  | **Статья 251. Основания предоставления и особенности использования работником социальных отпусков**  Основанием предоставления работнику социальных отпусков является наступление тех обстоятельств, с которыми законодательство, коллективные соглашения либо коллективный договор или иные локальные акты, содержащие нормы трудового права, связывают возникновение у работника права на такой отпуск. При наличии указанных обстоятельств работодатель обязан предоставить работнику социальный отпуск. Отказ работодателя в предоставлении социального отпуска может быть обжалован работником в установленном порядке.  На время всех социальных отпусков, независимо от того установлены ли они законодательством или предусмотрены коллективными соглашениями либо коллективным договором или иными локальными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется прежняя работа (должность).  Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска. Неиспользованный работником в установленные сроки социальный отпуск не может быть перенесен на другой срок. Не допускается суммирование социальных отпусков и замена их денежной компенсацией, в том числе при прекращении трудового договора. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Гражданского процессуального Кодекса, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные и правоприменительной практики | | |
|  | | | **§6. Отпуска с частичным сохранением заработной платы и без сохранения заработной платы** | | | | | | |
|  | **Статья 252. Отпуск с частичным сохранением заработной платы**  Коллективными соглашениями либо коллективным договором или иными локальными актами, содержащими нормы трудового права, а при их отсутствии – трудовым договором может быть предусмотрена возможность предоставления работнику отпуска с частичным сохранением заработной платы и определена предельная продолжительность такого отпуска в течение календарного года.  Вопрос о предоставлении работнику отпуска с частичным сохранением заработной платы и его продолжительности решается в каждом конкретном случае по соглашению сторон трудового договора. Согласие работника на предоставление ему такого отпуска выражается посредством подачи работодателю письменного заявления.  Коллективные соглашения либо коллективный договор или иные локальные акты, содержащие нормы трудового права, а при их отсутствии – трудовой договор могут предусматривать случаи, когда работодатель обязан предоставить работнику по его просьбе отпуск с частичным сохранением заработной платы.  Размер частично сохраняемой за работником заработной платы и вопрос о включении либо невключении отпуска с частичным сохранением заработной платы в стаж работы, дающий право на ежегодный трудовой отпуск, устанавливаются коллективными соглашениями либо коллективным договором или иными локальными актами, содержащими нормы трудового права, а при их отсутствии – трудовым договором. При этом размер сохраняемой за работником заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан. Если в период нахождения работника в отпуске с частичным сохранением заработной платы минимальный размер оплаты труда был повышен, то должен быть произведен перерасчет, причитающегося работнику размера заработной платы с учетом названного повышения. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, Конвенции МОТ 1936 года о ежегодных оплачиваемых отпусках (Конвенция №52) и правоприменительной практики. В частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова | | |
|  | **Статья 253. Понятие и общий порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы**  Под отпуском без сохранения заработной платы понимается неоплачиваемый отпуск с сохранением за работником места работы (должности).  По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не должна превышать непрерывно или суммарно трех месяцев в течение календарного года со дня предоставления последнего отпуска без сохранения заработной платы.  В целях сохранения здоровья работников в период проведения карантинных мер, объявленных в установленном порядке, по письменному заявлению работника, непрерывная или суммарная продолжительность отпуска без сохранения заработной платы может быть увеличена, но не более чем до шести месяцев. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 254. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы по требованию работника в обязательном порядке**  Отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке:  участникам войны 1941-1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам, в том числе воинам-интернационалистам – до четырнадцати календарных дней ежегодно;  работникам с инвалидностью I и II групп – до четырнадцати календарных дней ежегодно;  матери или отцу ребенка (лицу, их заменяющему) либо опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком в возрасте от двух до трех лет;  матери или отцу ребенка, лицу, их заменяющему либо опекуну, воспитывающему двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет, – до четырнадцати календарных дней ежегодно;  в других случаях, предусмотренных законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, а также условиями трудового договора. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | | | **Глава 15. Оплата труда** | | | | | | |
|  | | | **§1. Общие условия оплаты труда** | | | | | | |
|  | **Статья 255. Основные понятия**  Оплата труда – это урегулированная трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором система отношений между сторонами трудового договора по поводу установления и осуществления работодателем выплат работнику за его труд.  Заработная плата – сумма вознаграждения за труд выплачиваемая работодателем в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых природно-климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера), а также стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и поощрительные выплаты).  Минимальный размер оплаты труда – гарантированный законодательством размер месячной заработной платы  за неквалифицированный труд работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда соответствующий первому разряду Единой тарифной сетки. | | | |  | | | **Введена** в целях деффинирования базовых понятий с учетом правоприменительной практики.  Понятие «оплата труда» имеет более общий характер по отношению к понятию «заработная плата».  Аналогичные определения имеют место в законодательстве стран СНГ (Россия, Беларусь, Казахстан).  Понятие «минимальный размер оплаты труда» (МРОТ) введено Указом Президента Республики Узбекистан от 21.05.2019 г. №УП-5723 в замен ранее применявшегося понятия «минимальная заработная плата» | |
| **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 256. Гарантии в области оплаты труда**  Трудовое законодательство предусматривает следующие основные гарантии в области оплаты труда работников:  недопустимость дискриминации в области оплаты труда;  установление минимального размера оплаты труда;  закрепление обязанности работодателя независимо от своего финансового состояния производить оплату выполненной работниками работы в соответствии с условиями оплаты труда, установленными законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором;  ограничение оплаты труда в натуральной форме, кроме случаев, предусмотренных статьей 268 настоящего Кодекса;  регламентация требований к порядку и срокам выплаты заработной платы;  установление гарантированных размеров оплаты труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий работы (работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные нерабочие дни, в ночное время);  обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с частями шестой и седьмой статьи 107 настоящего Кодекса;  установление государственных тарифов оплаты труда для работников бюджетных организаций;  ограничение размера удержаний из заработной платы работника;  запрещение ограничения работника в свободном распоряжении заработанными средствами, за исключением случаев, установленных законом;  обеспечение своевременности выплаты работникам заработной платы.  За предоставлением работникам гарантий в области оплаты труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, а также трудовым договором осуществляется государственный и общественный контроль (надзор) юридическими и физическими лицами, предусмотренными статьями 575 и 577 настоящего Кодекса.  Работодатели несут ответственность за нарушение установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, требований об оплате труда работников.  Коллективные соглашения, а также коллективный договор, иные локальные акты, принимаемые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, могут предусматривать дополнительные, по сравнению с установленными законодательством, гарантии в области оплаты труда работников.  Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.  Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством.  Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с определенными коллективным соглашением. | | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  Данная статья исчерпывающе определяет общие требования оплате труда, применяем всеми работодателями, исходя из правоприменительной практики и Конвенции МОТ №95 и №131. | |
| **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.  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 257. Установление минимального размера оплаты труда**  Минимальный размер оплаты труда устанавливается Президентом Республики Узбекистан, с учетом предложений, выработанных Республиканской трехсторонной комиссией по социально-трудовым вопросам, одновременно на всей территории Республики Узбекистан не реже одного раза в год и является обязательным для всех работодателей независимо от форм собственности и хозяйствования.  Месячный размер оплаты труда, работника, отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего определенную трудовым договором трудовую функцию, не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.  Премии, надбавки к заработной плате, другие стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, поощрительные выплаты, а также выплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, в ночное время, выплаты по районным коэффициентам и иные компенсационные и социальные выплаты не включаются в минимальный размер оплаты труда. | | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики | |
| **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.  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.    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 258. Установление размера заработной платы**  Размер заработной платы устанавливается по соглашению между работодателем и работником с учетом сложности и условий выполняемой работы, профессионально-квалификационных и деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности организации в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда и не ограничивается каким-либо максимумом.  Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с трудовым законодательством. | | | |  | | | Расширено и дополнено исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  Отдельные положения статьи 153 отражены в соответствующих статьях ТК в новой редакции | |
| **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 259. Изменение условий оплаты труда**  Условия оплаты труда изменяются в том же порядке, в котором они устанавливаются.  Изменение условий оплаты труда в сторону, неблагоприятную для работника, не допускается без согласия работника. В порядке исключения такое изменение возможно:  при изменении в технологии, организации производства и труда, когда прежние условия оплаты труда не могут быть сохранены;  в других случаях, предусмотренных законодательством.  О новых или предстоящих изменениях действующих условий оплаты труда в сторону ухудшения работодатель должен уведомить работника не позднее, чем за два месяца до их введения или изменения. | | | |  | | | **Редакционная правка.**  В целях сокращения бюрократических процедур исключена обязанность работодателя предупреждать об изменении условий оплаты труда при изменении в лучшую сторону (например при повышении МРОТ, введении дополнительных надбавок и пр.) | |
|  | **Статья 260. Структура заработной платы**  Заработная плата состоит из основной (базовой) и дополнительной (переменной) частей.  Основная часть заработной платы устанавливается на основе, действующей у данного работодателя, системы оплаты труда и не должна быть менее установленного в Республике Узбекистан минимального размера оплаты труда. Основная часть заработной платы является ее постоянной составляющей и начисляется работнику за фактически отработанное время или фактически выполненную работу по установленным нормам труда (тарифным ставкам, окладам).  Дополнительную часть заработной платы образуют доплаты, надбавки, а также премии и иные выплаты компенсационного либо стимулирующего характера. | | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  Разделение заработной платы на основную и дополнительную части обеспечивает конкретизацию условий оплаты труда в трудовом договоре.  Структура заработной платы приведена в соответствии со структурой трудового договора в ЕНСТ | |
|  | **Статья 261. Понятие системы оплаты труда и порядок ее установления**  Система оплаты труда – это способ установления зависимости величины заработной платы работников от количества и качества труда,  их индивидуальных и коллективных результатов.  Система оплаты труда работников устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом в отношении отдельных категорий работников.  В организации могут применяться несколько систем оплаты труда в отношении отдельных категорий работников или структурных подразделений.  Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным критериям, предусмотренным системой оплаты труда.  В зависимости от специфики деятельности и конкретных экономических условий для организации оплаты труда могут применяться тарифные и (или) бестарифные системы оплаты труда работников.  Системы и виды оплаты труда работников бюджетных организаций определяются Президентом Республики Узбекистан или Кабинетом Министров Республики Узбекистан. | | | |  | | | **Дополнено**.  Конкретизируется понятие «система оплаты труда» исходя из Конвенции МОТ №95 и правоприменительной практики.  Исходя из производственной специфики на практике в одной организации могут применяются одновременно несколько систем оплаты труда – тарифная (например при повременной оплате) и бестарифная (например при бригадной форме организации труда, оплате домашних работников). | |
|  | **Статья 262. Тарифная система оплаты труда**  Тарифная система оплаты труда – система оплаты труда, основанная на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.  Тарифная система включает в себя: тарифную сетку, оклады, тарифные ставки и разряды, тарифные коэффициенты.  Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.  Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.  Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.  Тарифный коэффициент – соотношение квалификационного уровня работников по разрядам, отражающее кратное увеличение тарифной ставки последующих разрядов по сравнению со ставкой первого разряда.  Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.  Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.  Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.  Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом профессиональных стандартов. | | | |  | | | международного опыта и правоприменительной практики.  В целях конкретизации в статье деффинируются основные элементы тарифной системы оплаты труда.  Основным принципом тарифного регулирования оплаты труда является осуществление разработки всех условий оплаты труда, включая определение размеров тарифных ставок и должностных окладов и их дифференциацию по разрядам, профессионально-квалификационным группам и должностям на локальном уровне.  Тарифная система оплаты труда вводится в организации (за исключением финансируемых за счет бюджета) на основании коллективного договора, соглашений, действие которых распространяется на данную организацию, а также локальных нормативных актов. При этом должны соблюдаться государственные гарантии по оплате труда | |
|  | **Статья 263. Бестарифная система оплаты труда**  Бестарифная система оплаты труда представляет собой способ дифференциации оплаты труда, при котором размер оплаты труда работника зависит от конечных результатов его работы и работы коллектива и представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда, определяемую на основе присвоенного работнику коэффициента, который отражает оценку результативности работы данного работника.  Критерии и нормы оценки индивидуальных профессиональных достижений работника устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Оценка индивидуальных профессиональных достижений работника осуществляется работодателем.  При применении бестарифной системы оплаты труда не допускается установление уровня оплаты менее гарантированного законодательством минимального размера оплаты труда. | | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  Создает правовую основу для применения КТУ и других прогрессивных систем платы труда при начислении заработной платы. | |
|  | **Статья 264. Выплаты стимулирующего характера**  К выплатам стимулирующего характера относятся премии, доплаты, надбавки и иные выплаты работникам за высокие достижения в труде, профессиональное мастерство, экономию энергоресурсов, материалов, достижение иных заранее установленных показателей.  Премия, предусмотренная системой оплаты труда, – это денежное вознаграждение, входящее в состав заработной платы и выплачиваемое работнику сверх основного оклада (тарифной ставки), в целях мотивации работника на достижение заранее установленных показателей и условий.  Поощрительная премия, не предусмотренная системой оплаты труда, – это денежное вознаграждение, носящее разовый характер и выплачиваемое по решению работодателя в качестве единовременного поощрения не за достижение работником заранее установленных показателей и условий, а в связи с наступлением определенных событий (юбилеев, праздничных дат и др.) или совершением работником определенных действий (выполнение особо важного поручения работодателя, внедрение рационализаторского предложения и др.).  Надбавка – это денежная выплата, производимая за выполнение работником обусловленной трудовым договором работы и носящая стимулирующий (надбавки за профессиональное мастерство, выслугу лет, стаж работы в конкретной организации или отрасли и др.), либо компенсационный характер (надбавки за подвижной, либо разъездной характер работы, за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях либо за работу во вредных или тяжелых условиях труда, за интенсивность труда и др.)  Доплата к заработной плате – это денежная выплата, начисляемая для компенсации выполнения работником дополнительных функций, не входящих в его прямые обязанности (доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемой работы, расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей отсутствующего работника и др.) или носящая гарантийный характер и производимая в случаях отклонения  от нормальных условий труда либо и в целях сохранения за работникам части заработной платы в случае ее уменьшения не по его вине (доплаты за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, и сверхурочную работу, доплаты работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу по состоянию здоровья, в связи с простоем, производственной необходимостью и др.).  Системы премирования, доплат и надбавок, других стимулирующих выплат к основной заработной плате устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и представительным органом работников.  Порядок и условия применения стимулирующих выплат в бюджетных организациях устанавливаются Президентом Республики Узбекистан и Кабинетом Министров Республики Узбекистан. | | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта.  В целях определенности правоприменения диффенируются основные составные элементы стимулирующей части заработной платы, в том числе определены базовые понятия: премия, надбавка и доплата, которые на практике часто смешиваются по смыслу и содержанию.  Выплаты, носящие характер компенсаций, определены в Главе 17 законопроекта. | |
| **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 265. Сроки выплаты заработной платы**  Сроки выплаты работникам заработной платы устанавливаются в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте и не могут быть реже одного раза в каждые полмесяца. Месячная заработная плата выплачивается работникам с разделением на две части (авансом и в размере остальной части) с перерывом, как правило, не более 16 дней.  Работникам, заработная плата которых исчисляется с годовой периодичностью, она должна выплачиваться в срок не менее одного раза в месяц. При этом ее размер в месяц не должен быть ниже минимального размера оплаты труда. Кабинетом Министров Республики Узбекистан могут быть определены отдельные категории работников, заработная плата которым выплачивается один раз в месяц.  При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем, или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этих дней.  Своевременность выплаты и размер, причитающийся работнику заработной платы, не могут быть поставлены в зависимость от осуществления других платежей и их очередности.  Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами.  Работодатель обязан, по запросу работника, информировать его о начислениях и удержаниях, произведенных работодателем при расчете заработной платы работника.  Работодатель несет перед работником материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы в размере, установленном статьей 345 настоящего Кодекса. | | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта.  Исходя из правоприменительной практики уточняется.  Предусматривается возможность установления заработной платы из расчета на год (годовая заработная плата), применяемая в иностранных организациях (представительствах).  В соответствии с постановлением Кабинета Министров от 19.03.2002 №88 «О дополнительных мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы» | |
|  | **Статья 266. Сроки расчета при прекращении трудового договора**  При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день прекращения с работником трудового договора. Если работник в день прекращения трудового договора не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее трех дней после предъявления этим работником требования о расчете.  В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при прекращении трудового договора, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить неоспариваемую им сумму. | | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  В целях обеспечения выплаты неоспариваемой части заработной платы при наличии трудового спора. | |
| **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 267. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника**  Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее семи дней со дня подачи работодателю соответствующего заявления, копии свидетельства о смерти работника и представления его оригинала. | | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  В целях установления механизма выплаты не полученной заработной платы умершего работника. | |
| **Статья 163. Место выплаты заработной платы**  Выплата заработной платы работникам производится, как правило, в месте выполнения ими работы. | **Статья 268. Формы и место выплаты заработной платы**  Заработная плата выплачивается в национальной валюте Республики Узбекистан (сумах).  Исключения из правила, предусмотренного частью первой настоящей статьи, могут устанавливаться Президентом Республики Узбекистан или Кабинетом Министров Республики Узбекистан.  Выплата заработной платы в виде долговых обязательств, расписок, купонов запрещается.  С письменного согласия работника до 10 процентов заработной платы может выдаваться в натуральной форме производимыми в организации потребительскими товарами, в размере эквивалентном стоимости этих товаров за исключением спиртных напитков, табачных изделий, наркотических средств и психотропных веществ, а также других предметов, включение которых в гражданский оборот не допускается.  Выплата заработной платы работнику производится, как правило, непосредственно по месту выполнения им работы.  С письменного согласия работника допускается выплата заработной платы или ее части через банковские учреждения или почтовые отделения с оплатой их услуг за счет работодателя. Порядок выплаты заработной платы через банковские учреждения или почтовые отделения устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Центральным банком.  Если работник в день выплаты заработной платы выполняет поручение работодателя вне места работы (находится в служебной командировке, на курсах повышения квалификации и др.), то по просьбе работника работодатель должен за свой счет выслать ему причитающуюся заработную плату или выплатить ее доверенному лицу работника. | | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  В соответствии с:  постановлением Президента Республики Узбекистан от 2.02.2017 №ПП-2753 «О дополнительных мерах по совершенствованию механизма выплаты заработной платы, пенсий, пособий и стипендий»  постановлением Кабинета Министров от 19.03.2002 №88 «О дополнительных мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы» | |
| **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 269. Средняя заработная плата и порядок ее исчисления**  Для всех случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, средняя заработная плата (средний заработок) определяется исходя из начисленной работнику заработной платы и отработанного им времени за расчетный период, составляющий 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу, в котором за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).  Для исчисления средней заработной платы в состав начисленной работнику заработной платы включаются все виды фактически произведенных работодателем выплат, подлежащих налогообложению, предусмотренные налоговым законодательством Республики Узбекистан.  Средняя заработная плата работникам с повременной системой оплаты труда определяется исходя из размера тарифной ставки (должностного оклада) за последний календарный месяц, предшествующий месяцу, в котором за работником сохраняется средняя заработная плата, с суммированием к ней одной двенадцатой части суммы надбавок, премий и других выплат (дополнительная часть заработной платы, предусмотренная частью третьей статьи 260 настоящего Кодекса) за двенадцать календарных месяцев, предшествующих месяцу, в котором за работником сохраняется средняя заработная плата.  Средняя заработная плата работникам со сдельной системой оплаты труда определяется исходя из фактически начисленной заработной платы по сдельным расценкам за последний календарный месяц, предшествующий месяцу, в котором за работником сохраняется средняя заработная плата,  с суммированием к ней одной двенадцатой части суммы надбавок, премий и других выплат (дополнительная часть заработной платы, предусмотренная частью третьей статьи 260 настоящего Кодекса) за двенадцать календарных месяцев, предшествующих месяцу, в котором за работником сохраняется средняя заработная плата.  Средняя заработная плата работникам при бестарифных системах оплаты труда определяется исходя из минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан, с суммированием к нему одной двенадцатой всех выплат, превышающих установленный в республике минимальный размер оплаты труда.  При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:  за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных статьей 436 настоящего Кодекса;  работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;  работник не работал в связи с простоем по причинам, не зависящим от работодателя и работника;  работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми с инвалидностью и лиц с инвалидностью с детства в соответствии со статьей 428 настоящего Кодекса;  работник освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в других случаях, установленных законодательством.  В случае, если работник не имел фактически начисленной заработной платы или отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода, средний заработок определяется исходя из размера заработной платы, начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка.  Если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).  В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии частью седьмой настоящей статьи, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа рабочих дней (25,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах. Количество рабочих дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа рабочих дней (25,3) на фактическое количество рабочих дней этого месяца и умножения на количество рабочих, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.  Средний дневной заработок во всех случаях его исчисления определяется путем деления суммы средней заработной платы, исчисленной в соответствии с частями четвертой, пятой или шестой настоящей статьи, на среднемесячное число рабочих дней (25,3).  Средняя часовая заработная плата во всех случаях ее исчисления, определяется путем деления суммы средней заработной платы, исчисленной в соответствии с частями четвертой, пятой или шестой настоящей статьи настоящей статьи, на количество часов, отработанных в последнем календарном месяце, предшествующем месяцу, в котором за работником сохраняется средняя заработная плата.  Особенности исчисления средней заработной платы работников для отдельных случаев (при суммированном учете рабочего времени, при неполной отработке рабочего времени в периоде, принятом для ее исчисления, при отсутствии в данном периоде заработной платы, и в других случаях) устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.  Пересмотр числового значения среднемесячного числа рабочих дней, указанного в части шестой настоящей статьи, осуществляется не реже чем один раз в пять лет с внесением при необходимости соответствующих изменений в настоящий Кодекс.  Во всех случаях средняя месячная заработная плата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего определенную трудовым договором трудовую функцию, не может быть ниже установленного законодательством на день расчета минимального размера оплаты труда.  При пересмотре тарифов в расчетном периоде, размер средней месячной заработной платы подлежит перерасчету с учетом измененного тарифа. | | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  Устанавливается **единый порядок и механизм исчисления средней заработной** платы.  Приложением №6 постановления Кабинета Министров от 11.03.1997 г. №133 определены только общие условия расчета среднего заработка.  При этом механизм исчисления остаётся не раскрытым, что вызывает значительное число конфликтных ситуаций. Предусмотренная вышеназванным ПКМ дифференциация механизмов исчисления среднего заработка для различных случаев не обоснована. | |
|  | | | **§2. Особые условия оплаты труда** | | | | | | |
|  | **Статья 270. Оплата труда при сокращенном и неполном рабочем времени**  Заработная плата работников, занятых в условиях сокращенного рабочего времени, выплачивается в полном объеме, установленном для нормального рабочего времени.  Правило, предусмотренное частью первой настоящей статьи не распространяется на случаи, предусмотренные частью второй статьи 444 настоящего Кодекса, когда оплата труда лиц, не достигших восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.  Работникам, работающим неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю, сочетание неполного рабочего дня и неполной рабочей недели) оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от фактической выработки. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  Уточняется механизм определения заработной платы при сокращенном и неполном рабочем времени исходя из различий определения и смыслового содержания данных режимов рабочего времени | | |
| **Статья 160. Оплата труда за совмещение профессий (должностей) и при совместительстве**  См. предыдущую редакцию.  Размер оплаты труда работников за совмещение профессий (должностей), при совместительстве, за расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ определяется по соглашению сторон трудового договора | **Статья 271. Оплата труда при совмещении профессий и должностей, расширении зоны обслуживания и увеличении объема работы**  Совмещением профессий и должностей является выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии и должности в одной и той же организации в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени по основной профессии и должности.  Расширением зоны обслуживания, увеличением объема работ является выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по той же профессии и должности в одной и той же организации в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени по основной профессии и должности.  В случаях совмещения профессий и должностей, расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ к заработной плате работника по основной должности устанавливается и выплачивается доплата:  для работников организации, финансируемых не из бюджета – в размере заработной платы по фактически выполненной работе по совмещаемым должностям (профессиям).  для работников бюджетных организаций – в размере не более пятидесяти процентов от тарифной ставки (должностного оклада) по совмещаемой должности.  Доплата не производится при возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего работника на его штатного заместителя, без освобождения от основной работы. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  Приведено в соответствие с постановлением Кабинета Министров от 18.10.2012 №297 «Об утверждении положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей» | | |
|  | **Статья 272. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации**  При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.  При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.  В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  Заработная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Это означает, что при определении размера заработной платы учитываются все эти факторы, в том числе и фактическая сложность выполненной работы. Поскольку при выполнении трудовых обязанностей работнику зачастую приходится выполнять работы различной степени сложности, возникает необходимость оценить сложность каждого вида работ и отразить эту оценку при определении размера заработной платы. | | |
|  | **Статья 273. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)**  Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).  Статья 274. Оплата труда за работу, выполненную в сверхурочное время  Сверхурочная работа оплачивается не ниже чем в двойном размере.  В коллективном договоре, ином локальном акте, принятом работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовом договоре могут предусматриваться более высокие размеры доплат за работу в сверхурочное время.  По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, соответствующего продолжительности времени, отработанного сверхурочно. В этом случае сверхурочная работа оплачивается в одинарном размере, а время отдыха оплате не подлежит. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  В коллективном договоре или в трудовом договоре может быть закреплено сохранение за работником на период освоения новых производств (продукции) его прежней заработной платы. Это означает, что, во-первых, такое право работников возникает только в случае, если оно предусмотрено в коллективном договоре или в трудовом договоре, а во-вторых, в договорном порядке может быть предусмотрено сохранение прежнего заработка только полностью, а не его части.  используется не раскрытый законодателем термин "прежняя заработная плата". Под ним следует понимать средний заработок работника, исчисленный по правилам ст. 269 | | |
| **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 274. Оплата труда за работу, выполненную в сверхурочное время**  Сверхурочная работа оплачивается не ниже чем в двойном размере.  В коллективном договоре, ином локальном акте, принятом работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовом договоре могут предусматриваться более высокие размеры доплат за работу в сверхурочное время.  По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, соответствующего продолжительности времени, отработанного сверхурочно. В этом случае сверхурочная работа оплачивается в одинарном размере, а время отдыха оплате не подлежит. | | |  | | | **Редакционная правка** .  Сверхурочные работы должны оплачиваться в повышенном размере в любом случае, независимо от того, был ли соблюден установленный порядок их производства (п. 6 Постановления Пленума ВС СССР от 24 ноября 1978 г. "О применении судами законодательства, регулирующего оплату труда рабочих и служащих").  Оплата труда выходные и праздничные дни выделены отдельной статьей. | | |
| **Статья 275. Оплата труда в выходные или праздничные нерабочие дни**  Работа в выходные или праздничные нерабочие дни оплачивается не ниже чем в двойном размере.  В коллективном договоре, ином локальном акте, принятом работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовом договоре могут предусматриваться более высокие размеры доплат за работу в выходные или праздничные нерабочие дни.  По желанию работника работа в выходной или праздничный нерабочий день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха (отгула). При компенсации работы в выходной или праздничный нерабочий день отгулом оплата за такую работу производится не менее чем в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.  Если работник трудился в соответствии с графиком или трудовым договором в общеустановленные выходные дни (субботу или воскресенье при пятидневной рабочей неделе или в воскресенье при шестидневной рабочей неделе), а выходные дни ему предоставлялись в другие дни рабочей недели, то работа в общеустановленные выходные дни оплачивается в одинарном размере.  Работа в праздничные нерабочие дни, независимо от того осуществлялась ли она в согласно графику в случаях, предусмотренных частью третьей статьей 219 настоящего Кодекса, или работник был привлечен к работе в праздничный нерабочий день в соответствии с частью третьей названой выше статьи, либо в соответствии со статьей 220 настоящего Кодекса, оплачивается не ниже, чем в двойном размере либо по желанию работника компенсируется предоставлением другого дня отдыха (отгула) и оплатой в одинарном размере. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики  Выделено в связи с необходимостью определить особенности компенсации работы в выходной и праздничный день в случаях, когда эта работа определена графиком сменности или трудовым договором. | | |
| **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 276. Оплата труда в ночное время**  Оплата труда в ночное время производится не менее чем в полуторном размере:  при повременной системе оплаты труда – с применением коэффициента 1,5 или более за каждый час работы в ночное время;  при сдельной системе оплаты труда – полностью выплачиваются сдельная заработная плата и дополнительная выплата в размере 50 процентов или более от часовой тарифной ставки (должностного оклада) повременщика соответствующего разряда (квалификации).  Конкретный размер доплаты к заработной плате за работу в ночное время, а также в многосменном режиме, определяется коллективным договором иными локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, либо трудовым договором. | | |  | | | **Дополнено** **и расширено** исходя из необходимости уточнения механизма оплаты ночного времени при повременной и сдельной системах оплаты труда.  Вечернее время исключено, так как не поддается определению по временным рамкам, не является гарантией и не нуждается в регламентации. . | | |
|  | **Статья 277. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей**  При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.  При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.  При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики  Под невыполнением норм труда следует понимать выполнение меньшего объема работы, невыполнение установленного задания, недостижение установленного количественного результата и т.п.  Причины невыполнения норм выработки, не зависящие от работника и работодателя, могут выражаться в обстоятельствах чрезвычайного, непредвиденного характера (аварии, стихийные бедствия и т.п.). Под непредвиденными обстоятельствами следует также понимать и издание акта государственного органа, делающего невозможным выполнение работодателем своих обязанностей по предоставлению работы или обеспечению условий для выполнения работником норм труда.  Непредвиденными обстоятельствами нельзя считать невыполнение контрагентом работодателя своих обязанностей по договору с ним, отсутствие на рынке необходимых для предоставления работы товаров, отсутствие у работодателя денежных средств и проч., поскольку все эти обстоятельства относятся к предпринимательскому риску работодателя.  В соответствии с ч. 3 при невыполнении норм труда по вине работника оплате подлежит только фактически отработанное время или фактически выполненная работа. Вина работника может выражаться в нарушении им технологических норм, нарушении правил внутреннего распорядка, отказе от работы без уважительных причин и т.п. | | |
| 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 278. Оплата времени простоя**  Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника.  Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.  Время простоя по вине работника не оплачивается.  О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан немедленно сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  Определяются конкретные условия и механизмы оплаты времени простоя.  Вводится условие оплаты простоя по независящим от работодателя и работника обстоятельствам (например, карантин). | | |
| **Статья 279. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком**  Брак, происшедший вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, оплачивается наравне с пригодными изделиями.  Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.  Полный брак по вине работника оплате не подлежит. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  Уточняются условия при которых произведенный брак может оплачиваться наравне с не бракованными изделиями. | | |
|  | **Статья 280. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников**  Особенности оплаты труда руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в неблагоприятных природно-климатических условиях, на работе по совместительству, творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений и некоторых других категорий работников установлены разделом VI настоящего Кодекса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  Условия и механизмы оплаты труда отдельных категорий работников определены и конкретизированқ соответствующими статьями частей раздела VI новой редакции. | | |
|  | | | **3-§. Удержания из заработной платы** | | | | | | |
| **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.  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 281. Ограничение удержаний из заработной платы**  Удержания из заработной платы 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, определенных Законом Республики Узбекистан «Об исполнении судебных актов и актов иных органов», а также законных требований уполномоченных органов;  3) для погашения аванса, выданного в счет заработной платы, для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного на хозяйственные нужды, на служебные командировки или в связи с переездом на работу в другую местность, и для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок. В этих случаях работодатель вправе издать приказ об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса 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 следующим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом:  части четвертой статьи 145;  части второй статьи 151;  части четвертой статьи 152;  пунктам 1, 2, 3 части второй статьи 170;  пунктам 4 и 5 статьи 177 при условии, что нарушение установленных правил приема на работу либо наступление обстоятельств, препятствующих продолжению индивидуального трудового отношения, не связаны с виновными действиями (бездействием) работника;  по инициативе работника в случаях, указанных в части седьмой статьи 169;  пунктом 1 части первой статьи 514;  5) для возмещения вреда, причиненного работником работодателю, если размер вреда не превышает среднего месячного заработка работника;  6) штрафа, предусмотренного пунктом 2 части первой статьи 324 настоящего Кодекса.  Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:  счетной ошибки;  если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;  если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.  В соответствии с настоящим Кодексом отчисления (отчисления) от необлагаемых платежей не производятся. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  Дополнительно конкретизированы и отредактированы условия, при которых заработная плата может быть удержана без согласия работника.  Уточнены условия, при которых излишне выплаченая заработная плата, может быть взыскана с работника. | | |
|  | **Статья 282. Ограничение размеров удержаний из заработной платы**  Общая сумма всех удержаний из заработной платы при каждой выплате не может превышать пятидесяти процентов от фактически начисленной работнику заработной платы.  Ограничение, установленное частью первой настоящей статьи, не распространяется на удержания задолженностей по алиментным обязательствам 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. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  Выделено отдельной статьей в целях обеспечения конкретизации и последовательности и логики изложения | | |
|  | **Статья 283. Распоряжение заработной платой, производимое по желанию работника**  По желанию работника заработная плата или ее определенная часть в размерах и в сроки, указанные в письменном заявлении работника, может направляться кредиторам на оплату полученных из банка ссуд, кредитов, коммунальных расходов и других личных расходов, и долгов.  На случаи, указанные в части первой настоящей статьи, ограничения, предусмотренные статьей 282 настоящего Кодекса, не распространяются.  Если работник не обратился к работодателю с подобным письменным заявлением, то по требованию его кредиторов долги работника не могут быть удержаны из его заработной платы. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  В целях упразднения правовой коллизии, связанной с желанием работника перечислять часть заработной платы на погашение кредитов, оплату образования и пр. и отказом администрации организации со ссылкой на ограничения, предусмотренные статьей 259 новой редакции (ст. 164 старой редакции) | | |
|  | | | **Глава 16. Нормирование труда** | | | | | | |
|  | **Статья 284. Понятие нормирования труда**  Нормирование труда – это установление уравновешенных соотношений между результатами труда и мерой его оплаты, позволяющих в условиях данного производства определить максимально допустимое количество времени для выполнения конкретной работы или операции, а также установить оптимальное соотношение между численностью работников различных категорий и групп и количеством единиц оборудования. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  Введено в целях обеспечения справедливых условий труда, недопущения необоснованных требований работодателя к результатам труда работников и обеспечения связи между результатами и оплатой труда.  Введение нормирование труда обеспечивает практическую реализацию положений законопроекта, регламентирующих оплату и охрану труда. | | |
|  | **Статья 285. Виды норм труда**  Основными видами норм труда являются:  норма времени – количество рабочего времени, необходимого для выполнения единицы определенной работы (одно изделие, одна операция) одним работником или группой работников соответствующей численности и квалификации в наиболее рациональных для данной организации организационно-технических условиях. Исчисляется, как правило, в нормо-часах, человеко-часах, человеко-минутах, секундах.  норма выработки – объем работы, который должен выполняться в единицу времени в определенных организационно-технических условиях одним работником или группой работников соответствующей численности и квалификации.  норма численности – численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения производственного задания в определенных организационно-технических условиях.  норма обслуживания – установленное количество единиц оборудования, площадей территорий и объектов оказания услуг которое должно обслуживаться одним работником или группой работников соответствующей численности и квалификации при определенных организационно-технических условиях в течение смены;  норма введения отдельных должностей – устанавливаемая для бюджетных организаций соответствующим органом государственного управления численность работников, необходимых для выполнения отдельных задач и функций организации;  норма управляемости – определяет количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю;  квалификационная норма – определяет необходимый уровень квалификации (знаний, умений, навыков) для выполнения работником трудовой функции;  государственные профессиональные стандарты (стандарты профессиональной деятельности) – характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.  другие нормы, определяющие необходимые затраты труда и профессионально-квалификационные требования для выполнения работником трудовых функций.  В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться укрупненные нормы труда, устанавливаемые на конкретный объем продукции, технологический процесс в целом или определенный объем работ, а также комплексные нормы труда, устанавливаемые по конечному укрупненному измерителю (кубический метр, квадратный метр, тысяча единиц продукции и другие), характеризующему комплекс взаимосвязанных работ, исчисленные на базе принятых норм труда.  Нормы труда должны определяться таким образом, чтобы в течение полного рабочего времени работник соответствующей квалификации был способен полностью выполнить трудовую функцию, определенную в трудовом договоре.  Для однородных работ Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан или Кабинетом Министров Республики Узбекистан могут утверждаться типовые (отраслевые, межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда рекомендательного характера, разработка которых осуществляется соответствующими отраслевыми, территориальными комиссиями по социально-трудовым вопросам. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  В целях законодательного закрепления понятийного аппарата и сложившейся практики нормирования труда.  Определения создают правовую основу для применения конкретных норм труда.    Типовые нормы для однородных работ, выполняемых в аналогичных организационно-производственных условиях, разрабатываются в качестве рекомендаций для организаций, применяющих соответствующие виды труда.  Типовые профессиональные, отраслевые и иные нормы труда разрабатываются Министерством занятости и трудовых отношений и отраслевыми министерствами (ведомствами), на которые возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли (подотрасли) экономики, в соответствии с правилами подготовки нормативных правовых актов. . | | |
|  | **Статья 286. Разработка, введение, замена и пересмотр норм труда**  Разработка норм труда осуществляется работодателем на основе анализа затрат труда на выполнение работниками трудовых функций в конкретных организационно-технологических условиях труда.  При разработке норм труда должны обеспечиваться:  качество норм труда, их оптимальное приближение к необходимым затратам труда;  установление одинаковых норм труда на одни и те же работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях;  прогрессивность норм труда на основе достижений науки и техники;  охват нормированием труда тех видов работ, для которых возможно и целесообразно установление норм труда;  техническая (научная) обоснованность норм труда.  Введение, замена и пересмотр норм труда определяются в коллективных договорах, а при отсутствии коллективного договора осуществляются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.  О введении (замене, пересмотре) новых норм труда работник должен быть уведомлен заблаговременно, не менее чем за два месяца, до дня введения (замены, пересмотра).  Нормы труда могут быть изменены (пересмотрены) по мере проведения рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.  Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками или их коллективными структурами (бригадами) за счет применения по своей инициативе новых приемов и методов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.  Нормы труда в организациях, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов, утверждаются работодателем по согласованию с уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности и с Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан в установленном им порядке.  Пересмотр и замена типовых норм труда, утвержденных в порядке, предусмотренном частью четвертой статьи 285, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  Статья устанавливает основные требования к трудовым нормам и минимальный срок предупреждения работника о введении новых норм труда - не позднее чем за два месяца.  Однако поскольку одной из обязанностей работника является выполнение установленных норм труда, а обязанности работника являются существенными условиями трудового договора, введение новых норм труда следует рассматривать как изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при этом должен быть соблюден весь порядок изменения существенных условий трудового договора  О введении новых норм труда работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме; если работник не согласен на продолжение работы с новыми нормами труда, ему должна быть предложена другая работа в организации, соответствующая его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - другая нижеоплачиваемая работа; при отсутствии такой работы и в случае отказа от перевода работник должен быть уволен.  При установлении отдельных норм труда согласование с профсоюзной организацией не требуется | | |
|  | **Статья 287. Сроки действия норм труда**  Нормы труда могут быть постоянными – устанавливаемыми на неопределенный срок и действующими до их пересмотра в соответствии со статьей 286 настоящего Кодекса, и временными – устанавливаемыми на период освоения производства продукции, техники, технологии или организации производства и труда на срок до трех месяцев.  В отдельных случаях срок действия временных норм может быть продлен работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.  По истечении установленного срока временные нормы подлежат замене постоянными.  При изменении технологии, выполнении работ, связанных с риском возникновения несчастных случаев, авариями, и другими подобного рода работами единовременного характера, нормы определяются в каждом конкретном случае на период выполнения соответствующих работ. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  Временные нормы вводятся в целях адаптации производства к новым технологиям  Предусматриваются случаи, когда нормы могут изменяться | | |
|  | **Статья 288. Обязанности работодателя по обеспечению нормальных условий работы для выполнения норм труда**  Работодатель обязан обеспечить условия для выполнения трудовых норм. К таким условиям, в частности, относятся:  исправное состояние здания, сооружений, машин, технологической оснастки и иного оборудования;  своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;  надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, обусловленной трудовым договором, их своевременное предоставление работнику;  условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  Конкретизируются основные условия, необходимые для выполнения работником трудовых норм. | | |
|  | **Статья 289. Определение расценок при сдельной системе оплаты труда**  При сдельной системе оплаты труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, разрядов оплаты труда, тарифных ставок (должностных окладов) и норм выработки (норм времени).  Сдельная расценка определяется путем деления дневной тарифной ставки (или часовой тарифной ставки), соответствующей разряду выполняемой работы, на дневную (или часовую) норму выработки. Сдельная расценка может быть определена также путем умножения дневной тарифной ставки (или часовой тарифной ставки), соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную дневную (или часовую) норму времени.  Дневная тарифная ставка или должностной оклад (часовая тарифная ставка) определяются путем деления соответствующей разряду оплаты труда месячной тарифной ставки или должностного оклада на месячную норму рабочих дней (рабочих часов). | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  В целях обеспечения единства право применения устанавливается порядок определения сдельной расценки и дневной тарифной ставки.  Данный механизм дополняет статью 269 законопроекта. | | |
|  | **Статья 290. Установление нормированных заданий и норм обслуживания**  При повременной системе оплаты труда с целью выполнения нормированных заданий, в том числе отдельных функций и объемов работы, в отношении работников могут быть установлены нормы обслуживания и численности работников.  При установлении нормированных заданий и норм обслуживания в конкретных производственных условиях используют нормы трудовых затрат на единицу продукции, нормативы численности работников, плановые фонды рабочего времени и другие нормативные данные.  Установление норм обслуживания и норм введения должностей в бюджетных организациях осуществляется соответствующим органом государственного управления по согласованию с Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики.  Создает правовую основу для нормирования и оплаты труда прежде всего в бюджетных организациях (медицинских, образовательных учреждениях, органах государственного управления и пр.) | | |
|  | | | **Глава 17. Гарантийные и компенсационные выплаты** | | | | | | |
|  | | | **§1. Гарантийные выплаты** | | | | | | |
|  | **Статья 291. Понятие гарантийных выплат и доплат**  Гарантийные выплаты – это денежные выплаты в размере средней заработной платы либо тарифной ставки (оклада) за время, в течение которого работник в соответствии с настоящим Кодексом, другими актами законодательства был освобожден от исполнения трудовых обязанностей, либо был лишен возможности трудиться не по своей воле.  Гарантийные доплаты – это денежные суммы, выплачиваемые работнику с целью сохранения еᴦο среднего месячного заработка в установленных настоящим Кодексом и другими актами законодательства случаях, когда работник в силу определенных причин не мог исполнять свои трудовые обязанности в полном объеме. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 292. Обязанность работодателя производить гарантийные выплаты или гарантийные доплаты работнику**  Работодатель обязан производить гарантийные выплаты, состоящие в сохранении за работником среднего заработка на период:  участия работника в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора;  исполнения обязанностей по представительству и защите интересов работников лицами, являющимся представителями работников и не освобожденными от производственной работы;  участия в работе комиссии по трудовым спорам члена этой комиссии;  отстранения работника от работы, в случае если он был отстранен в связи с непрохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда (статьей 380 настоящего Кодекса) либо обязательного медицинского осмотра не по своей вине;  отстранения работника от работы в связи с проведением в отношении него служебного расследования;  нахождения работника в ежегодном трудовом;  простоя по вине работодателя;  при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя;  перевода на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу по состоянию здоровья на срок, предусмотренный статьей 151 настоящего Кодекса;  выполнения уполномоченным лицом по охране труда возложенных на него функций;  нахождения работника в служебной командировке;  переезда работника с его согласия вместе с работодателем или по предложению работодателя в другую местность на время, необходимое для переезда и обустройства работника на новом месте, но не более шести рабочих дней;  прохождения работником с отрывом от работы, обязательного для него и работодателя, повышения квалификации или переподготовки;  нахождения работника в учебных отпусках;  нахождения работника в творческих отпусках;  трудоустройства при прекращении трудового договора по отдельным основаниям;  прохождения работниками обязательных медицинских осмотров, медицинского обследования, диспансеризации;  перевода беременной женщины на более легкую либо исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу;  перевода лица, осуществляющего уход за ребенком в возрасте до двух лет, на более легкую либо исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу;  вынужденного прогула работника, вызванного незаконным отказом в приеме на работу, незаконным переводом работника на другую работу, незаконным отстранением работника от работы, незаконным прекращением трудового договора, а также неисполнением решения органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе.  Помимо гарантийных выплат, предусмотренных частью первой настоящей статьи работодатель обязан:  выплачивать работнику не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя при простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника;  сохранять за работником не менее двух третей тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени при невыполнении работником норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника;  производить работнику доплату за работу в ночное время;  оплачивать в повышенном размере работу в выходные, праздничные нерабочие дни и сверхурочную работу;  осуществлять доплату работникам, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, до размера оплаты труда, предусмотренной для работников соответствующих категорий, работающих полное рабочее время;  выплачивать при прекращении трудового договора по некоторым основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом, выходное пособие в размере, установленном статьей 182 настоящего Кодекса;  выплачивать пособие по временной нетрудоспособности в размере среднего заработка или его части в порядке, установленном законодательством.  Помимо гарантийных выплат, предусмотренных в частях первой и второй настоящей статьи, работодатель обязан производить работникам другие гарантийные выплаты, установленные настоящим Кодексом, законодательством, коллективными соглашениями, коллективным договором, а также иными локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовым договором. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики | | |
| **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, осуществляющий доследственную проверку, к дознавателю, 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.  Руководители предприятий, учреждений или организаций обязаны освобождать члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, осуществляющего свои полномочия без отрыва от производственной или служебной деятельности, от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время выполнения сенаторских обязанностей. На время выполнения сенаторских обязанностей за членом Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан сохраняется средний заработок.  Депутату Законодательной палаты и члену Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан предоставляется ежегодный трудовой оплачиваемый отпуск продолжительностью тридцать шесть рабочих дней, за исключением случаев, когда законодательством предусмотрен более продолжительный отпуск. Ежегодный трудовой отпуск депутату Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан предоставляется, как правило, в период между сессиями Законодательной палаты. | **Статья 293. Гарантийные выплаты при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей**  Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время выполнения государственных или общественных обязанностей:  при осуществлении избирательного права;  при выполнении депутатских обязанностей, а также обязанностей члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, осуществляющего свои полномочия без отрыва от производственной или служебной деятельности;  при участии в работе врачебно-трудовой экспертной комиссии;  при выполнении воинских обязанностей;  при вызове в орган, осуществляющий доследственную проверку, к дознавателю, следователю, прокурору или в суд в качестве свидетелей, потерпевших, экспертов, специалистов, переводчиков, понятых;  при участии в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных объединений и трудовых коллективов;  при участии в деятельности Комиссии по соблюдению конституционных прав и свобод человека при Уполномоченном Олий Мажлиса Республики Узбекистан по правам человека (Омбудсмане);  в других случаях, предусмотренных законом либо постановлениями Кабинета Министров Республики Узбекистан. | | |  | | | В целях конкретизации | | |
| **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 294. Гарантийные выплаты при совершении работником действий в интересах общества**  При совершении работником действий в интересах общества (ликвидация последствий аварии, стихийных бедствий, спасение жизни человека, сдача крови для переливания и в других случаях) за ним сохраняется на этот период место работы (должность) и средний заработок. | | |  | | | Отдельные положения статьи 167 отражены в соответствующих статьях ТК в новой редакции | | |
|  | **Статья 295. Гарантийные выплаты работникам в случае сдачи ими крови ее компонентов**  Работодатель обязан беспрепятственно отпускать работников в учреждения здравоохранения в день медицинского обследования и в день сдачи крови для переливания.  В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.  В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.  Работникам, являющимся донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха. По желанию работника этот день присоединяется к отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.  В период освобождения от работы в день обследования и сдачи крови для переливания, а также в дни отдыха за работником сохраняется средний заработок.  Подтверждение факта донорства, включая прохождение медицинского осмотра и непосредственно сдачу крови и ее компонентов, осуществляется на основании справки или иного документа, выданного службой крови. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 296. Источники финансирования гарантийных выплат**  Гарантийные выплаты, предусмотренные статьей 292 настоящего Кодекса, производятся за счет средств работодателя.  Источником гарантийных выплат, предусмотренных статьями 293, 294 и 295 настоящего Кодекса, являются средства государственного бюджета. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | | | **§2. Компенсационные выплаты** | | | | | | |
|  | **Статья 297. Понятие компенсационных выплат**  Компенсационные выплаты – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и другими актами законодательства. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 298. Обязанность работодателя производить работнику компенсационные выплаты**  Работодатель обязан компенсировать работнику затраты, связанные с исполнением работником трудовых обязанностей:  при служебных командировках;  при разъездном, подвижном или вахтовом характере работы;  при переезде на работу в другую местность по предварительной договоренности с работодателем;  при повышении квалификации, переподготовке, профессиональной подготовке и стажировке по направлению работодателя;  в случае наступления временной нетрудоспособности работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;  в связи с прохождением работником, медицинского осмотра, медицинского обследования, диспансеризации по направлению работодателя;  за неиспользованным работником трудовой отпуск;  в связи с заменого срока предупреждения работника о прекращении трудового договора по инициативе работодателя соразмерной денежной компенсацией.  Помимо компенсационных выплат, предусмотренных в части первой настоящей статьи, работодатель обязан производить работникам другие компенсационные выплаты, установленные настоящим Кодексом, законодательством, коллективными соглашениями, коллективным договором, а также иными локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовым договором. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики | | |
| **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 299. Компенсации при служебных командировках**  Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.  В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:  расходы по проезду;  расходы по найму жилого помещения;  дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);  иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.  Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным актом, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Кабинетом Министров Республики Узбекистан для организаций, финансируемых из государственного бюджета. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 300. Компенсации при разъездном и подвижном характере работы, а также при работе в полевых условиях и вахтовым методом**  За работу, имеющую разъездной характер, устанавливаются надбавка в следующих минимальных размерах:  в случаях, когда время поездки от места нахождения организации до места работы (объекта) и обратно за день составляют не менее трех часов и осуществляются во внерабочее время – в размере до восьмидесяти процентов включительно, а менее трех часов – до сорока процентов включительно от установленной законодательством нормы суточных;  при разъездах, связанных с выполнением работ в пути, – полтора процента, а работникам, обслуживающим пассажирские поезда, почтово-багажные поезда, вагоны-рестораны (кафе-буфеты) в пассажирских поездах и почтовых вагонах, – три процента месячной тарифной ставки или должностного оклада за каждые сутки нахождения в пути;  работникам, если они находятся в разъездах двенадцать и более дней в месяц, – до двадцати процентов от нормы суточных, установленных законодательством, а если менее двенадцати дней в месяц – до пятнадцати процентов от месячной тарифной ставки (должностного оклада) за сутки работы в условиях разъездного характера.  За работу, имеющую подвижной характер, устанавливается надбавка в следующих минимальных размерах:  в дни нахождения на отдаленных объектах – до тридцати процентов от дневной ставки работника за каждый полностью отработанный рабочий день (смену);  в дни нахождения в пути к месту расположения объекта и обратно – в размере дневной тарифной ставки работника.  За работу вахтовым методом устанавливается надбавка не ниже пятидесяти процентов от минимального размера оплаты труда в месяц.  За работу в полевых условиях выплачивается полевое довольствие в размере не ниже:  семи процентов от минимального размера оплаты труда в день – при работе в полевых условиях непосредственно на объектах проведения полевых работ, вне полевого базового поселка;  двух процентов от минимального размера оплаты труда в день – при работе, выполняемой в полевых базовых поселках организаций.  Коллективным договором или иным локальным актом, согласованным с профсоюзным комитетом, либо соглашением между работником и работодателем, могут устанавливаться более высокие размеры компенсаций, чем предусмотренные частями второй – четвертой настоящей статьи. При этом выплаты, превышающие установленные настоящей статьей размеры, подлежат налогообложению в соответствии с налоговым законодательством Республики Узбекистан. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики | | |
| **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 301. Компенсации при переезде работника на работу в другую местность**  Работникам, переезжающим по предварительной договоренности  с работодателем на работу в другую местность, а также выпускникам, которым по распределению предоставлено рабочее место вне местности их проживания, компенсируется:  стоимость проезда работника и членов его семьи (муж, жена, проживающие с ними члены семьи, находящиеся на их иждивении) в размере фактических затрат на приобретение проездных билетов;  расходы по провозу имущества железнодорожным или автомобильным транспортом в количестве до пятисот килограммов на самого работника  и суммарно до пятисот килограммов на переезжающих вместе с ним членов семьи;  суточных за каждый день нахождения в пути в размере, предусмотренном для служебных командировок;  расходы по найму (аренде) жилья, в случае если у переезжающего работника в данной местности отсутствует собственное жилье,  и работодатель не предоставил данному работнику и членам его семьи соответствующее жилье;  единовременное пособие (подъемные) в размере месячного тарифной ставки (должностного оклада) по новому месту работы, а также одной трети тарифной ставки (должностного оклада) переезжающего работника на каждого переезжающего с ним члена его семьи, при условии, что эти члены семьи переезжают в течение двенадцати месяцев со дня предоставления работнику отдельного жилья.  При неявке работника на работу в другой местности, ровно как в случае если работник не приступил к работе без уважительной причины в сроки, установленные трудовым договором, а также, если трудовой договор с работником был прекращен по его инициативе либо по инициативе работодателя по основаниям, связанным с совершением работником виновных действий, работник (выпускник) обязан вернуть полученные средства.  Если работник не приступил к работе или прекратил трудовой договор до истечения одного года со дня начала работы по уважительной причине (заболевание, препятствующее продолжению работы, необходимость ухода за лицами, находящимися на иждивении, проживающими вне местности, в котором расположено место работы и другие), то он обязан возвратить работодателю полученные средства, за исключением стоимости проезда.  Коллективным договором или иным локальным актом принятым работодателем по согласования с профсоюзным комитетом для работников, переезжающих на работу в другую местность, могут устанавливаться более высокие размеры выплат, чем предусмотренные частью первой настоящей статьи. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 302. Компенсации для работников при повышении квалификации, переподготовке, профессиональной подготовке и стажировке по направлению работодателя.**  Если повышение квалификации (переподготовка, профессиональная подготовка, стажировка) работника по направлению работодателя требует переезда в другую местность, работнику возмещаются расходы по проезду до места обучения и обратно, а также по найму жилья.  Коллективным договором или иным локальным актом, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, направленным на повышение квалификации (переподготовку, профессиональную подготовку, стажировку) может устанавливаться выплата компенсации за проживание вне места жительства (суточные). | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 303. Компенсации в случае наступления временной нетрудоспособности работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания**  Если временная нетрудоспособность наступила в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания наряду с выплатой работнику пособия по временной нетрудоспособности работодателем возмещаются расходы работника на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию в размере не менее фактически понесенных расходов, подтвержденных соответствующими документами (чеками, справками и другими). | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 304. Компенсация расходов, связанных с прохождением работником, медицинского осмотра, медицинского обследования по направлению работодателя**  Компенсация расходов, связанных с прохождением работником, медицинского осмотра, медицинского обследования, диспансеризации по направлению работодателя, независимо от того носят ли они предварительный (при приеме на работу) или периодический (в процессе работы) характер осуществляется за счет работодателя. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики | | |
| **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. | **Статья 305. Компенсация расходов при использовании имущества, принадлежащего работнику, в интересах работодателя**  При использовании в процессе работы с согласия работодателя имущества, принадлежащего работнику либо арендованного им у третьих лиц, возмещению со стороны работодателя подлежат амортизация (износ) транспортных средств и расходов на их эксплуатацию, а также амортизация (износ) инструментов, других технических средств или иного имущества.  Размеры и порядок возмещения этих расходов определяются по соглашению между работником и работодателем. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 306. Источники финансирования компенсационных выплат**  Источниками финансирования компенсационных выплат, перечисленных в статье 298 настоящего Кодекса, являются средства работодателя, а в бюджетных организациях – средства государственного бюджета. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | | | **Глава 18. Трудовая дисциплина** | | | | | | |
|  | | | **§ 1. Общие положения** | | | | | | |
|  | **Статья 307. Понятие трудовой дисциплины**  Трудовая дисциплина – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, установленным в соответствии с настоящим Кодексом, законодательством, коллективными соглашениями, а также коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами, и трудовым договором.  Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками трудовой дисциплины.  Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых социально-экономических и организационно-технических условий для нормальной работы, методами стимулирования и поощрения за добросовестный труд, применением мер взыскания к работникам, нарушившим трудовые обязанности. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации, независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.), постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Латвийской Республики, Французской Республики и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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 308. Правила внутреннего трудового распорядка**  Правила внутреннего трудового распорядка – локальный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами законодательства порядок приема на работу и прекращения трудового договора с работниками, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы по регулированию трудовых отношений у данного работодателя.  Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом согласно статью 16 настоящего Кодекса.  Положения правил внутреннего трудового распорядка применяются к работникам, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине в части не противоречащей уставам и положениям о дисциплине. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового кодекса, Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации, независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. № 746 от 14.06.1999 г.), постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Латвийской Республики, Эстонской Республики и иные | | |
| **Статья 175. Уставы и положения о дисциплине**  В некоторых отраслях народного хозяйства для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине. | **Статья 309. Уставы и положения о дисциплине**  Уставы и положения о дисциплине – нормативно-правовые акты, действие которых распространяется на отдельные категории работников определенных отраслей экономики, а также на работников некоторых государственных органов, нарушение которыми трудовой дисциплины может повлечь особо тяжелые последствия.  Уставы и положения о дисциплине отдельных категорий работников утверждаются Олий Мажлисом, Президентом либо Кабинетом Министров Республики Узбекистан.  В уставах и положениях о дисциплине определяется круг работников, на которых распространяется их действие, предусматриваются основные права и обязанности работников и должностных лиц, наделенных правом применения дисциплинарных взысканий, виды поощрений, дисциплинарных взысканий, а также порядок их применения. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Закона Республики Узбекистан «О железнодорожном транспорте», Дисциплинарного устава Вооруженных Сил Республики Узбекистан, утвержденного Указом Президента РУз от 09.10.1996 г. N УП-1571, международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 310. Недействительность положений локальных актов, регулирующих трудовой распорядок**  Положения локальных актов, регулирующих трудовой распорядок, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, коллективными соглашениями или коллективным договором, недействительны. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Латвийской Республики, Эстонской Республики, Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (Конвенция №111) и правоприменительной практики | | |
| 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 311. Поощрение за труд**  К работнику могут применяться меры поощрения за успехи в работе. Виды поощрения, порядок их применения определяются коллективными соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами, содержащими нормы трудового права и трудовым договором.  Виды поощрения, порядок их применения по отношению к работникам, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине определяются соответствующими уставами и положениями о дисциплине.  За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.  Заработная плата, премии, доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, к видам поощрения не относятся. Вопрос о выплате премий, предусмотренных системой оплаты труда, работникам подвергнутым дисциплинарному взысканию в течение срока действия дисциплинарного взыскания решается в соответствующих положениях о премировании.  В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, включая и премии не входящие в систему оплаты труда и не основанные на результатах труда (в связи с праздниками, в том числе и профессиональными, юбилеями и др.), к работнику не применяются. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Закона Республики Узбекистан «О государственных наградах», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **Статья 181. Дисциплинарные взыскания**  За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применять к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:  1) выговор;  См. предыдущую редакцию.  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;  3) прекращение трудового договора (пункты 3 и 4 части второй статьи 100).  Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных настоящей статьей, запрещается. | **Статья 312. Дисциплинарная ответственность работника**  Дисциплинарная ответственность – это юридическая ответственность, наступающая за совершение работником дисциплинарного проступка (часть вторая статьи 313 настоящего Кодекса) и выражающаяся в применении к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, дисциплинарного взыскания.  Видами дисциплинарной ответственности являются общая и специальная дисциплинарная ответственность.  Общая дисциплинарная ответственность – ответственность, которая регулируется настоящим Кодексом и правилами внутреннего трудового распорядка, состоит в применении к работнику одной из мер дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных статьей 324 настоящего Кодекса и распространяется на всех работников за исключением тех, для которых установлена специальная дисциплинарная ответственность.  Специальная дисциплинарная ответственность – это ответственность, которая предусмотрена только для отдельных категорий работников законом, а также уставами и положениями о дисциплине и состоящая в применении к работнику тех мер дисциплинарного взыскания, которые предусмотрены соответствующим законом, уставом или положением о дисциплине. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Закона Республики Узбекистан «О прокуратуре», Закона Республики Узбекистан «О железнодорожном транспорте», Дисциплинарного устава Вооруженных Сил Республики Узбекистан, утвержденного Указом Президента РУз от 09.10.1996 г. N УП-1571, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 313. Основание привлечения работника к дисциплинарной ответственности**  Основанием привлечения работника к дисциплинарной ответственности является совершение работником дисциплинарного проступка.  Под дисциплинарным проступком понимается виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (нарушение трудовых обязанностей).  Не допускается привлечение работника к дисциплинарной ответственности, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей имело место по причинам, не зависящим от работника (необеспечение работодателем условий, необходимых для исполнения работником своих трудовых обязанностей, форс-мажорные обстоятельства). | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | | | **§ 2. Служебное расследование** | | | | | | |
|  | **Статья 314. Понятие служебного расследования**  Служебное расследование – проверка, осуществляемая с целью установления факта совершения работником дисциплинарного проступка, выявления вины работника в его совершении, причин и условий, способствовавших совершению работником дисциплинарного проступка, определения характера и размера возможного материального ущерба, причиненного работодателю. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Положения о порядке применения мер дисциплинарного взыскания к должностным лицам Кабинета Министров, руководителям органов государственного и хозяйственного управления, Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятов областей, городов и районов, утвержденного Постановлением Кабинета Министров от 10.05.2017 г. № 264, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 315. Принятие решения о проведении служебного расследования**  Основаниями для принятия решения о проведении служебного расследования являются сообщения средств массовой информации, рапорта непосредственного руководителя работника, обращения других работников, заявления граждан и организаций и иные сведения, дающие основание полагать, что работником совершен дисциплинарный проступок.  Решение о проведении служебного расследования принимает работодатель. Решение о проведении служебного расследования оформляется соответствующим приказом.  Работник, в отношении которого проводится служебное расследование, должен быть ознакомлен с приказом о проведении служебного расследования и с составом комиссии по проведению служебного расследования под роспись. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Положения о порядке применения мер дисциплинарного взыскания к должностным лицам Кабинета Министров, руководителям органов государственного и хозяйственного управления, Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятов областей, городов и районов, утвержденного Постановлением Кабинета Министров от 10.05.2017 г. № 264, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 316. Образование комиссии по проведению служебного расследования**  Для проведения служебного расследования приказом работодателя образуется комиссия по проведению служебного расследования.  Комиссия должна состоять не менее чем из трех членов, один из которых является ее председателем. В состав комиссии включается член профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников (при наличии в организации соответствующего представительного органа работников). Председатель комиссии организует и координирует работу комиссии. Его требования в рамках проводимого служебного расследования обязательны для исполнения членами комиссии. Председатель комиссии несет персональную ответственность за качество организации, подготовки и проведения служебного расследования, объективность его результатов, выводов и предложений.  Не допускается включение в состав комиссии по проведению служебного расследования:  должностного лица, принявшего решение о проведении служебного расследования;  работников, находящихся в подчинении тех лиц, чьи действия необходимо расследовать;  лиц, состоящих в родстве с работником, в отношении которого проводится служебное расследование;  лиц, которые прямо или косвенно могут быть заинтересованы в исходе служебного расследования, в том числе и тех, в отношении которых имеются обоснованные подозрения об их причастности к совершению работником дисциплинарного проступка или сокрытию дисциплинарного проступка;  работника, чье заявление послужило основанием для проведения служебного расследования;  работников, в отношении которых проводится служебное расследование.  К проведению служебного расследования могут на договорной основе в качестве экспертов, привлекаться специалисты для консультаций в области специальных знаний. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Положения о порядке применения мер дисциплинарного взыскания к должностным лицам Кабинета Министров, руководителям органов государственного и хозяйственного управления, Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятов областей, городов и районов, утвержденного Постановлением Кабинета Министров от 10.05.2017 г. № 264, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 317. Права и обязанности комиссии по проведению служебного расследования**  Комиссия по проведению служебного расследования вправе:  предлагать работникам, в отношении которых проводится служебное расследование, предоставлять объяснения в письменной форме, а также сообщать иную информацию по существу вопросов служебного расследования;  предлагать работникам, которым могут быть известны какие-либо сведения об обстоятельствах, подлежащих установлению в ходе служебного расследования, предоставлять по ним письменные объяснения;  вносить работодателю предложения об отстранении работника от работы на время проведения служебного расследования, если имеются веские причины предполагать, что присутствие работника на работе может помешать проведению служебного расследования;  знакомиться с документами, имеющими значение для проведения служебного расследования, и, в случае необходимости, приобщать их копии к материалам служебного расследования;  с согласия работодателя проводить осмотр принадлежащих работнику, в отношении которого проводиться служебное расследование, или используемых им служебных и производственных помещений, в том числе его рабочего места, участков местности, хранилищ, столов, шкафов, папок, и других предметов, где могут находиться носители конфиденциальной информации, а также проверять все носители конфиденциальной информации, находящиеся у работодателя, и учетные документы, отражающие их поступление и движение (книги и журналы учета);  ходатайствовать о проведении инвентаризации, ревизии, аудита;  ходатайствовать о привлечении на договорной основе специалистов по вопросам, требующим научных, технических и иных специальных знаний, и получать от них консультации.  Комиссия по проведению служебного расследования обязана:  соблюдать права и свободы работника, в отношении которого проводится служебное расследование, и иных лиц, привлекаемых для участия в служебном расследовании;  обеспечивать сохранность и конфиденциальность материалов служебного расследования, не разглашать сведения о результатах его проведения;  разъяснять работнику, в отношении которого проводится служебное расследование, его права и обязанности;  информировать работодателя о ходе проведения служебного расследования;  в случае установления факта совершения дисциплинарного проступка, документально подтвердить дату и время совершения дисциплинарного проступка, обстоятельства, влияющие на степень и характер ответственности работника, совершившего дисциплинарный проступок, как отягчающие, так и смягчающие его вину;  осуществить сбор документов и материалов, характеризующих личные, деловые и моральные качества работника, в отношении которого проводится служебное расследование;  изучить материалы проводившихся ранее служебных расследований, а также информацию о ранее совершенных дисциплинарных проступках работником, в отношении которого проводится служебное расследование;  предложить работнику, в отношении которого проводится служебное расследование, предоставить объяснение по существу вопросов, имеющих непосредственное отношение к проводимому расследованию, а в случае отказа от дачи письменных объяснений составить соответствующий акт, подписанный членами комиссии;  в случае выявления в процессе служебного расследования очевидцев совершения дисциплинарного проступка работником, в отношении которого проводится служебное расследование, опросить их;  незамедлительно сообщать работодателю, принявшему решение о проведении служебного расследования, о выявленных нарушениях трудовых обязанностей, требующих пресечения;  выявлять причины и условия, способствовавшие совершению работником дисциплинарного проступка и предлагать меры, направленные на их устранение;  соблюдать установленный приказом работодателя в соответствии  со статьей 320 настоящего Кодекса срок проведения служебного расследования;  подготовить акт по результатам служебного расследования и представить его в срок, установленный частью седьмой статьи 322 настоящего Кодекса, работодателю;  ознакомить под роспись работника, в отношении которого проводилось служебное расследование, с актом о результате его проведения, а в случае отказа от ознакомления или от росписи об ознакомлении составить соответствующий акт, подписанный членами комиссии. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Положения о порядке применения мер дисциплинарного взыскания к должностным лицам Кабинета Министров, руководителям органов государственного и хозяйственного управления, Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятов областей, городов и районов, утвержденного Постановлением Кабинета Министров от 10.05.2017 г. № 264, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 318. Права и обязанности работника, в отношении которого проводится служебное расследование**  Работник, в отношении которого проводится служебное расследование вправе:  знать в связи с чем проводится служебное расследование;  заявлять отводы членам комиссии по проведению служебного расследования;  давать письменные объяснения по вопросам служебного расследования;  заявлять ходатайства в ходе проведения служебного расследования;  представлять документы, вещественные доказательства для приобщения к материалам служебного расследования;  предоставлять свидетелей для их последующего опроса в ходе проведения служебного расследования;  знакомиться с материалами служебного расследования, делать выписки из них, снимать копии;  ознакомиться с актом по результатам служебного расследования;  обжаловать решения и действия (бездействие), комиссии по проведению служебного расследования, в порядке, установленном для индивидуальных трудовых споров.  Работник вправе потребовать проведения служебного расследования для опровержения порочащих его честь и достоинство сведений. Заявление о проведении служебного расследования подается работодателю в письменной форме и рассматривается не позднее трех дней со дня его подачи.  Работник, в отношении которого проводится служебное расследование, обязан добросовестно пользоваться предоставленными ему правами, не препятствовать проведению служебного расследования, в том числе не уклоняться от участия в проведении служебного расследования, не препятствовать установлению истины путем уничтожения, фальсификации доказательств, совершения других незаконных действий. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Положения о порядке применения мер дисциплинарного взыскания к должностным лицам Кабинета Министров, руководителям органов государственного и хозяйственного управления, Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятов областей, городов и районов, утвержденного Постановлением Кабинета Министров от 10.05.2017 г. № 264, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 319. Отвод члену комиссии по проведению служебного расследования**  Работник, в отношении которого проводится служебное расследование, вправе при наличии одного из оснований, предусмотренных в части третьей статьей 316 настоящего Кодекса, в письменной форме заявить отвод члену комиссии по проведению служебного расследования.  Отвод должен быть мотивированным и может быть заявлен на любой стадии служебного расследования до принятия комиссией акта по результатам служебного расследования.  Заявление об отводе подается работодателю, принявшему решение о проведении служебного расследования. Решение по заявлению об отводе должно быть принято должностным лицом (органом), назначившим проведение служебного расследования, не позднее чем в течение одного рабочего дня с момента подачи заявления об отводе. Данное решение должно быть доведено до сведения работника и членов комиссии по проведению служебного расследования не позднее следующего рабочего дня после его принятия.  При наличии одного из оснований, предусмотренных частью третьей статьей 316 настоящего Кодекса, член комиссии по проведению служебного расследования обязан немедленно заявить самоотвод.  В случае удовлетворения заявления работника об отводе члена комиссии по проведению служебного расследования или при самоотводе члена этой комиссии, работодатель назначает нового члена комиссии. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Положения о порядке применения мер дисциплинарного взыскания к должностным лицам Кабинета Министров, руководителям органов государственного и хозяйственного управления, Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятов областей, городов и районов, утвержденного Постановлением Кабинета Министров от 10.05.2017 г. № 264, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 320. Срок служебного расследования**  Срок проведения служебного расследования не должен превышать пятнадцати рабочих дней.  В исключительных случаях, когда по объективным причинам служебное расследование не может быть завершено в срок, установленный частью первой настоящей статьи, на основании обоснованных доводов комиссии по проведению служебного расследования работодатель вправе продлить срок его проведения еще на пятнадцать рабочих дней. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Положения о порядке применения мер дисциплинарного взыскания к должностным лицам Кабинета Министров, руководителям органов государственного и хозяйственного управления, Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятов областей, городов и районов, утвержденного Постановлением Кабинета Министров от 10.05.2017 г. № 264, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 321. Отстранение работника от работы на время проведения служебного расследования**  В случае, если имеются веские причины предполагать, что присутствие работника на работе может помешать проведению служебного расследования, работодатель вправе отстранить работника от работы.  Отстранение работника от работы оформляется приказом работодателя, который под роспись доводится до сведения работника, в отношении которого проводится служебное расследование. При отказе работника от ознакомления с приказом о его отстранении от работы или его отказе расписаться на таком приказе члены комиссии по проведению служебного расследования составляют соответствующий акт. По требованию работника работодатель обязан выдать ему копию приказа об отстранении от работы. Срок отстранения работника от работы не может превышать установленного статьей 320 настоящего Кодекса срока проведения служебного расследования.  За работником, отстраненным от работы в связи с проводимым в отношении его служебным расследованием, сохраняется средняя заработная плата на весь период отстранения. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Положения о порядке применения мер дисциплинарного взыскания к должностным лицам Кабинета Министров, руководителям органов государственного и хозяйственного управления, Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятов областей, городов и районов, утвержденного Постановлением Кабинета Министров от 10.05.2017 г. № 264, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 322. Акт о результатах проведения служебного расследования**  По результатам служебного расследования на заседании комиссии простым большинством голосов ее членов принимается акт.  Заседание комиссии по проведению служебного расследования считается правомочным, если на нем присутствовало не менее двух третей членов комиссии.  Акт о результатах служебного расследования должен быть подписан членами комиссии по проведению служебного расследования, проголосовавшими за принятие этого акта. Член комиссии не согласный  с актом о результатах служебного расследования вправе в письменном виде изложить свое особое мнение, которое прилагается к акту о результатах служебного расследования.  Акт о результатах служебного расследования должен содержать сведения:  о работнике, в отношении которого проводилось служебное расследование (фамилия, имя, отчество работника, выполняемая им работа (занимаемая должность), стаж работы у данного работодателя, сведения о наличии либо отсутствии дисциплинарных взысканий за совершенные ранее дисциплинарные проступки);  о составе комиссии, проводившей служебное расследование;  об основаниях проведения служебного расследования;  о наличии либо отсутствии факта совершения работником дисциплинарного проступка;  о документах, подтверждающих факт совершения проступка;  о доводах, содержащихся в объяснениях работника, в отношении которого проводилось служебное расследование;  об обстоятельствах и последствиях совершения работником дисциплинарного проступка;  о материалах, подтверждающих либо исключающих вину работника в неисполнении или ненадлежащем исполнении им своих трудовых обязанностей;  о характере и размере ущерба, причиненного работником работодателю в результате совершения дисциплинарного проступка (в случае если такой ущерб имеется).  В заключительной части акта о результатах служебного расследования должны быть сформулированы выводы, к которым пришла комиссия в результате проведенного служебного расследования. В случае подтверждения факта совершения работником дисциплинарного проступка, акт о результатах служебного расследования должен содержать адресованные работодателю предложения о привлечении работника в установленном порядке к дисциплинарной ответственности, а в случае установления факта причинения работником работодателю прямого действительного ущерба, и к материальной ответственности, а также рекомендации профилактического характера, направленные на укрепление трудовой дисциплины, устранение причин и условий, способствующих совершению работниками дисциплинарных проступков.  Если в результате проведения служебного расследования будет установлено отсутствие факта совершения работником дисциплинарного проступка либо отсутствие вины работника в неисполнении или ненадлежащем исполнении им своих трудовых обязанностей, то в заключительной части акта о результатах служебного расследования должны быть указаны причины, послужившие поводом для необоснованных подозрений в отношении работника либо действительные причины, препятствующие выполнению работником своих трудовых обязанностей.  В случае, если комиссией будет установлено, что основанием для проведения служебного расследования явилась недостоверная информация порочащая честь, достоинство либо деловую репутацию работника, заключительная часть акта о результатах служебного расследования должна содержать рекомендации об опровержении этой информации.  Не позднее трех рабочих дней после принятия на заседании комиссии акта о результатах служебного расследования, этот акт, вместе с другими материалами, собранными комиссией, должен быть передан работодателю. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Положения о порядке применения мер дисциплинарного взыскания к должностным лицам Кабинета Министров, руководителям органов государственного и хозяйственного управления, Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятов областей, городов и районов, утвержденного Постановлением Кабинета Министров от 10.05.2017 г. № 264, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 323. Конкретизация положений о проведении служебного расследования**  Предусмотренные настоящим Кодексом положения о проведении служебного расследования, могут быть конкретизированы с учетом отраслевой специфики, особенностей данного работодателя, характера выполняемых работниками трудовых функций в правилах внутреннего трудового распорядка, локальных актах о порядке проведения служебного расследования, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.  Локальные акты, предусмотренные частью первой настоящей статьи не должны ухудшать положение работника по сравнению с настоящим Кодексом.  Особенности проведения служебного расследования в отношении работников, которые несут специальную дисциплинарную ответственность, устанавливаются законом, а также уставами и положениями о дисциплине. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Положения о порядке применения мер дисциплинарного взыскания к должностным лицам Кабинета Министров, руководителям органов государственного и хозяйственного управления, Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятов областей, городов и районов, утвержденного Постановлением Кабинета Министров от 10.05.2017 г. № 264, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | | | **§ 3. Дисциплинарные взыскания** | | | | | | |
| Статья 181. Дисциплинарные взыскания  За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применять к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:  1) выговор;  См. предыдущую редакцию.  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;  3) прекращение трудового договора (пункты 3 и 4 части второй статьи 100).  Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных настоящей статьей, запрещается. | **Статья 324. Меры дисциплинарного взыскания**  За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применять к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:  1) выговор  2) штраф в размере не более тридцати процентов 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 281 настоящего Кодекса;  3) прекращение трудового договора (пункты 4 и 5 части второй статьи 170 настоящего Кодекса).  Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных настоящим Кодексом, другими законами, уставами или положениями о дисциплине. | | |  | | | Редакционная правка | | |
| **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 325. Порядок применения дисциплинарных взысканий**  Дисциплинарные взыскания применяются лицами (органами), которым предоставлено право приема на работу (части вторая и третья статьи 135 настоящего Кодекса).  До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать письменное объяснение работника, в том числе, если дисциплинарный проступок был обнаружен по результатам служебного расследования. Отказ работника от представления объяснения не является препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.  За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит работодателю. При применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и поведение работника.  Применение к работнику дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя.  Приказ работодателя о применении к работнику дисциплинарного взыскания с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.  Работник, не ознакомленный с приказом о применении к нему дисциплинарного взыскания, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления с приказом о применении к нему дисциплинарного взыскания оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.  Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания вносится в Межведомственный аппаратно-программный комплекс «Единая национальная система труда». | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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 326. Сроки применения дисциплинарного взыскания**  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. Днем обнаружения дисциплинарного проступка, выявленного по результатам служебного расследования, считается день подписания комиссией акта о результатах служебного расследования.  Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **Статья 327. Срок действия, погашение и снятие дисциплинарного взыскания**  Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения.  Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания работодателем приказа.  Работодатель, применивший взыскание, имеет право снять его досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюзного комитета или иного представительного органа работников, а также по просьбе работника. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | | | **Глава 19. Материальная ответственность сторон трудового договора** | | | | | | |
|  | | | **§ 1. Общие положения** | | | | | | |
|  | **Статья 328. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора**  Материальная ответственность сторон трудового договора – это юридическая ответственность, представляющая собой обязанность стороны трудового договора возместить вред, причиненный другой стороне, в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом и другими законами.  Прекращение трудового договора не освобождает сторону от обязанности по возмещению вреда, причиненного другой стороне. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 329. Установление материальной ответственности сторон трудового договора**  Трудовой договор или заключаемое в письменной форме дополнительное соглашение к нему, а также коллективный договор могут конкретизировать материальную ответственность сторон трудового договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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. | **Статья 330. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора**  Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за вред, причиненный другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного деяния (действий или бездействия), и наличия причинно-следственной связи между виновным противоправным поведением и причиненным вредом, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными законами.  Каждая из сторон обязана доказать размер причиненного ей материального вреда. | | |  | | | **Редакционная правка** в соответствии с определением противоправного деяния, содержащегося в Уголовном Кодексе Республики Узбекистан | | |
|  | | | **§ 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 331. Вред, подлежащий возмещению работнику**  Работодатель обязан возместить вред, причиненный работнику в случае:  незаконного лишения работника возможности трудиться;  причинения вреда жизни и здоровью работника;  задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;  причинения вреда имуществу работника.  Если неправомерными действиями (бездействием) работодателя работнику были причинены физические или нравственные страдания, то подлежит возмещению причиненный работнику моральный вред. | | |  | | | Отдельные положения статьи 187 отражены в соответствующих статьях ТК в новой редакции | | |
| **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 332. Обязанность работодателя возместить работнику вред, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться**  Работодатель обязан возместить работнику неполученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработная плата не получена  в результате:  незаконного отказа в приеме работника на работу;  незаконного перевода работника на другую работу;  незаконного отстранения работника от работы;  незаконного прекращения с работником трудового договора;  задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки;  отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения им решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе;  распространения любым способом порочащих работника сведений, препятствовавших его поступлению на другую работу;  в других случаях, предусмотренных законами и коллективными соглашениями и (или) коллективным договором. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (новая редакция), постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года № 18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей», постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 28 апреля 2000 года № 7 «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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 333. Обязанность работодателя возместить вред, причиненный здоровью или жизни работника**  Работодатель обязан возместить вред, причиненный здоровью или жизни работника увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением работником трудовых обязанностей.  Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью или жизни работника трудовым увечьем, полученным работником при исполнении трудовых обязанностей как на территории работодателя, так и за ее пределами, а также во время следования к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем.  Работодатель обязан возместить вред, причиненный работнику трудовым увечьем либо иным, связанным с исполнением трудовых обязанностей повреждением здоровья или жизни работника, если не докажет, что вред причинен не по его вине.  В случае, когда вред здоровью или жизни работника причинен при исполнении им трудовых обязанностей источником повышенной опасности, работодатель обязан возместить его, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Гражданского процессуального Кодекса Республики Узбекистан, постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)», Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 334. Выплаты, производимые в связи с причинением работодателем вреда здоровью работника**  Возмещение работодателем вреда, причиненного здоровью работника включает в себя:  выплату работнику единовременного пособия;  ежемесячные выплаты, производимые в качестве возмещения вреда за утраченный работником заработок;  компенсацию работнику дополнительных расходов. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (новая редакция), Положения о порядке установления степени утраты профессиональной трудоспособности лиц, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 июля 2011 года № 195, Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60, постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года № 18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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). | **Статья 335. Размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника**  Размер единовременного пособия, выплачиваемого работодателем в связи с причинением вреда здоровью работника, определяется в коллективном договоре, а если он не заключен, - по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом.  При этом размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника, не может быть ниже годового заработка пострадавшего. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (новая редакция), Положения о порядке установления степени утраты профессиональной трудоспособности лиц, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 июля 2011 года № 195, Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60, постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года № 18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **Статья 336. Размер ежемесячных выплат, производимых в возмещение утраченного заработка, в связи с причинением вреда здоровью работника**  Размер ежемесячных выплат, производимых в возмещение утраченного заработка, в связи с причинением вреда здоровью работника определяется в процентном отношении к среднему месячному заработку потерпевшего до трудового увечья, соответствующих степени утраты им профессиональной трудоспособности.  Степень утраты профессиональной трудоспособности определяется врачебно-трудовой экспертной комиссией.  При назначении выплаты возмещения получаемый потерпевшим заработок, стипендия, пенсия и другие доходы не учитываются. При этом сумма возмещения вреда потерпевшим – лицам с инвалидностью по трудовому увечью не может быть ниже пятидесяти процентов минимального размера оплаты труда, установленного законодательством. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (новая редакция), Положения о порядке установления степени утраты профессиональной трудоспособности лиц, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 июля 2011 года № 195, Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60, постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года № 18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 337. Компенсация дополнительных расходов при причинении вреда здоровью работника**  Работодатель, ответственный за причинение вреда здоровью работника, обязан сверх выплат, предусмотренных статьями 335 и 336 настоящего Кодекса, компенсировать потерпевшему дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем или профессиональным заболеванием. Возмещению подлежат расходы на лечение, протезирование, дополнительное питание, приобретение лекарств, санаторно-курортное лечение, включая оплату проезда потерпевшего, а в необходимых случаях также сопровождающего его лица, к месту лечения и обратно, посторонний уход, приобретение специальных транспортных средств и другие виды помощи, если он признан ВТЭК нуждающимся в этих видах помощи и не имеет прав на их бесплатное получение от соответствующих организаций, а также расходы по выплате вознаграждения адвокату за оказанную юридическую помощь в случае возникновения спора между потерпевшим и работодателем по возмещению вреда и в случае решения спора в пользу потерпевшего.  Расходы на приобретение лекарств оплачиваются потерпевшему работодателем по предъявлении рецепта установленной формы, выписанного лечащим врачом, и оплаченного чека с указанием приобретенных лекарств.  Лицам с инвалидностью I группы заключение ВТЭК о необходимости бытового ухода не требуется (кроме случаев нуждаемости в специальном медицинском уходе за ними).  Потерпевшему, нуждающемуся в нескольких видах помощи, указанных в настоящей статье, возмещаются расходы, связанные с получением каждого вида помощи. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (новая редакция), Положения о порядке установления степени утраты профессиональной трудоспособности лиц, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 июля 2011 года № 195, Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60, постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года № 18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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 338. Смешанная ответственность сторон трудового договора в случае причинения вреда здоровью работника**  Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то в зависимости от степени вины потерпевшего размер возмещения соответственно уменьшается.  При грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины работодателя в случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины, размер возмещения также может быть уменьшен судом. При этом отказ в возмещении вреда не допускается.  Смешанная ответственность не применяется к возмещению дополнительных расходов при возмещении вреда, причиненного здоровью работника, к выплате единовременного пособия, а также при возмещении вреда в связи со смертью кормильца. | | |  | | | Редакционная правка | | |
|  | **Статья 339. Круг лиц, имеющих право на возмещение работодателем вреда, причиненного в связи со смертью кормильца**  В случаях смерти работника (смерти кормильца) 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 восемнадцати лет, состоявшим на иждивении умершего или имевшим ко дню его смерти право на получение от него содержания;  ребенку умершего, родившемуся после его смерти;  одному из родителей, супругу или другому члену семьи, если он не работает и занят уходом за детьми - братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими четырнадцати лет, либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению медицинских учреждений нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе.  Иждивенчество детей предполагается и не требует доказательств.  Нетрудоспособными считаются:  лица старше восемнадцати лет, если им была установлена инвалидность до достижения этого возраста;  мужчины, достигшие шестидесяти лет, и женщины - пятидесяти пяти лет;  лица, которым была установлена, в порядке предусмотренном законодательством, инвалидность.  Время наступления нетрудоспособности члена семьи (до или после смерти кормильца) не влияет на его право на возмещение вреда.  Учащиеся в возрасте восемнадцати лет и старше имеют право на возмещение вреда до окончания обучения в очных учебных заведениях, но не более чем до двадцати трех лет. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года № 18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей», международного опыта и правоприменительной практики | | |
| **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 340. Срок возмещения работодателем вреда, причиненного в связи со смертью кормильца**  Вред, причиненный в связи со смертью кормильца, возмещается:  несовершеннолетним - до достижения восемнадцати лет;  учащимся старше восемнадцати лет - до окончания учебы по очной форме обучения, но не более, чем до двадцати трех лет;  женщинам старше пятидесяти пяти лет и мужчинам старше шестидесяти лет - пожизненно;  лицам с инвалидностью I группы – на срок инвалидности;  одному из родителей, супругу либо другому члену семьи, занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, - до достижения ими четырнадцати лет. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года № 18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей», международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 341. Выплаты, производимые в случае возмещения работодателем вреда, причиненного в связи со смертью кормильца**  Возмещение работодателем вреда, причиненного в связи со смертью кормильца, включает в себя выплату лицам, имеющим право на возмещение работодателем вреда, причиненного в связи со смертью кормильца:  единовременного пособия;  ежемесячных выплат, производимые в возмещение утраченного работником заработка кормильца;  компенсацию дополнительных расходов. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60, постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года № 18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей», международного опыта и правоприменительной практики | | |
| **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 342. Размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи со смертью кормильца от трудового увечья или профессионального заболевания**  Размер единовременного пособия, выплачиваемого работодателем в связи со смертью работника от трудового увечья или профессионального заболевания, определяется в коллективном договоре, а если он не заключен, - по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом.  При этом размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи со смертью работника не может быть меньше шести средних годовых заработков умершего. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60, постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года № 18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей», международного опыта и правоприменительной практики | | |
| **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 17,6 процентов минимального размера оплаты труда, установленного законодательством. | **Статья 343. Размер ежемесячных выплат, производимых в возмещение вреда, причиненного 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 оплаты труда, установленного законодательством.  Сумма возмещения вреда на каждого иждивенца с увеличением установленного законом минимального размера оплаты труда пропорционально увеличивается. | | |  | | | Редакционная правка | | |
|  | **Статья 344. Компенсация дополнительных расходов в связи со смертью кормильца**  В случае смерти работника в связи с трудовым увечьем работодатель дополнительно обязан возместить необходимые расходы на погребение лицу, понесшему эти расходы.  Необходимые расходы на погребение в счет возмещения вреда не засчитываются.  Компенсация дополнительных расходов включает в себя расходы, связанные с обжалованием решения работодателя об отказе от возмещения вреда, причиненного в связи со смертью кормильца или связанные с оспариванием размера причитающихся выплат (консультации специалистов, расходы по выплате вознаграждения адвокату за оказанную юридическую помощь и др.) в случае решения спора в пользу потерпевших. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60, постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года № 18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 345. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику**  При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при прекращении трудового договора и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) от действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного, в порядке, предусмотренном статьей 265 настоящего Кодекса, иными актами, содержащими нормы трудового права, или трудовым договором срока выплаты по день фактического расчета включительно.  Размер, причитающейся работнику денежной компенсации устанавливается в размере 10 процентов от ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан.  Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации, установленной частью второй настоящей статьи, может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя в задержке выплаты заработной платы или других выплат, причитающихся работнику. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные и правоприменительной практики | | |
| **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 346. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный имуществу работника**  Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.  При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. | | |  | | | **Редакционная правка** | | |
|  | **Статья 347. Возмещение морального вреда, причиненного работнику**  Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.  В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению материального ущерба. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Гражданского Кодекса Республики Узбекистан, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные и правоприменительной практики | | |
| **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. | **Статья 348. 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. | | |  | | | **Без изменений** | | |
|  | | | **§ 3. Материальная ответственность работника за вред, причиненный работодателю** | | | | | | |
|  | **Статья 349. Обязанность работника возместить вред, причиненный работодателю**  Работник обязан возместить работодателю причиненный ему вред.  Под вредом, причиненным работодателю понимается прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.  Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение или ухудшение наличного имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести излишние выплаты.  Работник несет материальную ответственность за прямой действительный ущерб, как непосредственно причиненный им работодателю, так и возникший у последнего в результате возмещения им вреда третьим лицам. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, а также из норм Гражданского кодекса Республики Узбекистан, и правоприменительной практики | | |
| **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 350. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника**  Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.  Под нормальным хозяйственным риском понимаются действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, а также из норм Гражданского кодекса Республики Узбекистан, и правоприменительной практики | | |
| **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 351. Право работодателя отказаться от взыскания ущерба с работника**  Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, а также учредительными документами организации. | | |  | | | **Редакционная правка** | | |
| **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 352. 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 603 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Редакционная правка** | | |
|  | **Статья 353. Полная материальная ответственность работника**  Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.  Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными законами.  Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, а также из норм действующего Трудового кодекса и Гражданского кодекса Республики Узбекистан, и правоприменительной практики | | |
| **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 354. Случаи полной материальной ответственности**  Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:  1) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора;  2) необеспечения сохранности ценностей, полученных работником по разовому документу (доверенности на получение товарно-материальных ценностей, акту приему-передаче и иных);  3) умышленного причинения ущерба;  4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;  5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;  6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;  7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную);  8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей;  9) в иных случаях, когда в соответствии настоящим Кодексом или иными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей.  Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, его заместителем, главным бухгалтером. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, а также из норм Гражданского кодекса Республики Узбекистан, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 355. Договоры о полной материальной ответственности**  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.  Если работа (должность), на которую претендует работник, требует заключения договора о полной материальной ответственности, а работник не согласен заключить такой договор, работодатель вправе отказать ему в приеме на работу.  С работником непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, работодатель вправе заключать договор о полной индивидуальной материальной ответственности, а при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор об индивидуальной материальной ответственности, – договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.  По договору о полной индивидуальной материальной ответственности ценности вручаются конкретному работнику, который несет персональную ответственность за необеспечение их сохранности. Для освобождения от ответственности работник, с которым заключен указанный договор, должен доказать отсутствие своей вины.  Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).  По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются 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.  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.  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. 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.  Рекомендации по заключению с работником договора о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, примерная форма этих договоров, а также примерный перечень должностей и работ, замещаемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности утверждаются Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.  При добровольном возмещении вреда (статья 358 настоящего Кодекса) 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.  В организациях, занятых обслуживанием ценностей (хранением, реализацией, транспортировкой, переработкой), по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом может создаваться фонд риска, за счет которого допускается возмещение недостач.  За 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 2-9 части первой статьи 354 настоящего Кодекса, а на работников, не достигших восемнадцати лет – только в случаях указанных в части третьей статьи 353 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, и правоприменительной практики | | |
| **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 356. Обязанность работодателя устанавливать размер ущерба и причину его возникновения**  До принятия решения о возмещении вреда конкретными работниками работодатель обязан провести служебное расследование для установления размера причиненного вреда и выявления причин его возникновения в порядке, предусмотренном статьями 314-323 настоящего Кодекса.  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, и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.  Работник имеет право знакомиться с материалами служебного расследования. | | |  | | | **Редакционная правка** | | |
| **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 357. Определение размера причиненного ущерба**  Размер причиненного работодателю ущерба определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета.  Размер ущерба, причиненного имуществу работодателя, относящемуся к основным фондам (средствам), исчисляется исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.  При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче имущества работодателя, относящегося к основным средствам, размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день его обнаружения.  В остальных случаях размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день его причинения.  Законодательством может быть установлен особый порядок определения размера ущерба, в том числе в кратном исчислении, причиненного работодателю хищением, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер. | | |  | | | **Без изменений** | | |
| **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 358. Добровольное возмещение работником ущерба**  Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, вправе добровольно возместить его полностью или частично.  Добровольное возмещение ущерба осуществляется в пределах, предусмотренных настоящим Кодексом.  По соглашению работника и работодателя допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. Если работник, который дал нотариально заверенное обязательство о добровольном возмещении ущерба, прекратил трудовые отношения и уклоняется от возмещения, то непогашенная задолженность взыскивается на основании исполнительных надписей нотариальных органов.  С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное. | | |  | | | **Без изменений** | | |
| **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 359. Порядок взыскания с работника ущерба, причиненного работодателю**  Взыскание с виновного работника суммы причиненного работодателю ущерба, не превышающей средней месячной заработной платы, производится по приказу работодателя, изданному не позднее одного месяца со дня обнаружения вреда.  Если сумма причиненного ущерба, подлежащего взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок или истек месячный срок со дня обнаружения вреда, взыскание осуществляется в судебном порядке. | | |  | | | **Редакционная правка** | | |
|  | **Статья 360. Возмещение затрат, связанных с обучением работника**  В случае прекращения работником трудового договора без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Королевства Норвегия «О рабочей среде», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, | | |
| **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. | **Статья 361. Возмещение ущерба, нанесенного организации ее руководителем**  Ущерб, нанесенный организации ее руководителем, работающим по трудовому договору, возмещается с соблюдением правил, установленных настоящим Кодексом на основании решения собственника организации или уполномоченного им органа.  В случае отказа руководителя возместить вред в добровольном порядке, причиненный вред взыскивается в судебном порядке. | | |  | | | **Редакционная правка** | | |
| **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. | **Статья 362. Снижение судом размера ущерба, подлежащего взысканию с работника**  Суд может с учетом степени и формы вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника.  Суд вправе утвердить мировое соглашение о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию.  Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью. | | |  | | | **Редакционная правка** | | |
|  | | | **Глава 20. Охрана труда** | | | | | | |
|  | | | **§ 1. Общие положения** | | | | | | |
|  | **Статья 363. Основные понятия**  Охрана труда представляет систему правовых, социально-экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мероприятий и средств по обеспечению безопасности, сохранения жизни и здоровья, работоспособности человека в процессе труда, а также по предотвращению несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.  Под несчастным случаем на производстве понимается происшествие, в результате которого работник получил трудовое увечье или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением им трудовых обязанностей, как на территории работодателя, так и за ее пределами, в том числе во время следования к месту работы либо с работы на транспорте, предоставленном работодателем, и которое повлекло необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.  Под профессиональным заболеванием понимается острое или хроническое заболевание работника, являющееся результатом воздействия на него вредного или опасного производственного фактора и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
| 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 364. Требования по охране труда**  Работодатели обязаны обеспечивать условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.  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. | | |  | | | **Редакционная правка** | | |
|  | **Статья 365. Основные направления государственной политики в области охраны труда**  Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:  обеспечение приоритета жизни и здоровья работника;  разработка и реализация государственных программ в области охраны труда;  координация деятельности органов государственного и хозяйственного управления, органов государственной власти на местах в области охраны труда;  установление требований в области охраны труда для всех организаций;  осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда;  содействие общественному контролю за соблюдением требований охраны труда;  стимулирование разработки и внедрения безопасной техники, технологии и средств защиты работников;  использование достижений науки, техники и передового национального и зарубежного опыта по охране труда;  социальная защита работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания;  осуществление международного сотрудничества. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 366. Государственное управление в области охраны труда**  Государственное управление в области охраны труда осуществляется на:  республиканском уровне – Кабинетом Министров Республики Узбекистан или специально уполномоченным государственным органом в области охраны труда  отраслевом уровне – органами государственного управления соответствующей отраслью;  территориальном уровне – органами исполнительной власти на местах.  Полномочия органов государственного управления в области охраны труда определяются Законом Республики Узбекистан «Об охране труда». | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 367. Регулируемые государством требования по охране труда**  Государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в законах и иных нормативно-правовых актах, устанавливают правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности.  Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.  Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативно-правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан с учетом мнения Республиканской трёхсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 368. 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.  Трудовые коллективы, их представительные органы контролируют использование средств, предназначенных на охрану труда. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 369. Особенности регулирования отношений в области охраны труда для отдельных категорий работников**  Особенности регулирования отношений в области охраны труда работников, занятых на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, а также для отдельных категорий работников (лиц моложе восемнадцати лет, лиц с инвалидностью) устанавливаются настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.  На тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет, а также лиц, которым указанные работы противопоказаны по состоянию здоровья.  Перечни тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение лиц в возрасте до 18 лет, утверждаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан по предложению Республиканской трехсторонной комиссии по социально-трудовым вопросам.  Рекомендации врачебно-трудовой экспертной комиссии о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда лиц с инвалидностью обязательны для исполнения работодателем, в соответствии с частью второй статьи 453 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | | | **§2. Права и обязанности сторон трудового договора в сфере охраны труда** | | | | | | |
| **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 льготах и компенсациях, 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 370. Права и обязанности работника в области охраны труда**  Работник имеет право:  на рабочее место, соответствующее требованиям нормативных документов в области технического регулирования и нормативно-правовых актов по вопросам охраны труда;  на получение информации от работодателя об условиях труда, в том числе о наличии риска профессиональных и иных заболеваний, полагающихся ему в связи с этим льготах и компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты и средствах коллективной защиты;  на обеспечение средствами индивидуальной защиты за счет средств работодателя в соответствии с установленными нормами и требованиями охраны труда;  на обязательное государственное социальное страхование  от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном законодательством;  на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности при подтверждении этих обстоятельств органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;  на запрос на проведение проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;  на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;  на льготы и компенсации, установленные законодательством;  на возмещение работодателем вреда, причиненного жизни или здоровью в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей;  на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая или его профессионального заболевания;  на внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;  на переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.  Работник может иметь и иные права в соответствии с законодательством.  Работник обязан:  соблюдать требования нормативных документов в области технического регулирования и нормативно-правовых актов по вопросам охраны труда;  правильно применять средства индивидуальной защиты;  проходить инструктаж по охране труда, обучение и повышение квалификации по вопросам охраны труда;  проходить в установленном порядке обязательные медицинские осмотры;  немедленно извещать работодателя 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.  Работник может нести и иные обязанности в соответствии с законодательством. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 371. Гарантии обеспечения условий, соответствующих требованиям охраны труда**  Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.  Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.  На время приостановления деятельности работодателя в связи с нарушением государственных нормативных требований охраны труда за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.  При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.  В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом.  В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с настоящим Кодексом.  Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой его привлечение к дисциплинарной ответственности.  В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии законодательством.  В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 372. Гарантии права на охрану труда при приеме на работу и переводе на другую работу**  Прием граждан на работу и перевод работников на другую работу, противопоказанную им по состоянию здоровья, запрещается.  При приеме граждан на работу и переводе работников на другую работу с заведомо высоким уровнем возможной угрозы здоровью и жизни работодатель обязан предупредить их об этом. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
| **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 373. 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 и вправе отказаться от выполнения соответствующей работы до устранения обстоятельств, угрожающих его жизни или здоровью. На этот период за работником сохраняется его средний заработок.  В случае, если будет установлено, что обстоятельств, угрожающих жизни или здоровью работника, не возникало, работодатель вправе инициировать служебное расследование в отношении работника в порядке, установленном статьями 314-323 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 374. Права и обязанности работодателя в области охраны труда**  Работодатель имеет право:  требовать от работников соблюдения норм, правил и инструкций по охране труда и безопасному ведению работ;  проводить освидетельствование работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;  получать сведения о тяжести полученных работниками производственных травм, наличии у них заболевания, которое могло привести к получению травмы, а также об их нахождении в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;  обжаловать решения органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда, действия (бездействие) их должностных лиц непосредственно в суд или  в вышестоящий в порядке подчиненности орган либо должностному лицу;  применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований охраны труда;  привлекать к дисциплинарной ответственности работников, виновных в нарушении требований охраны труда.  Работодатель может иметь и иные права в соответствии с законодательством.  Работодатель обязан:  обеспечить соответствие условий труда на каждом рабочем месте требованиям охраны труда;  обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также при применении в производстве сырья и материалов, выполнении работ и оказании услуг;  осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, особенно за вредными производственными факторами и опасными производственными факторами;  своевременно информировать работников об условиях труда, в том числе о наличии риска профессиональных и иных заболеваний, состоянии охраны труда на конкретных рабочих местах и производстве, а также полагающихся им в связи с этим льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты;  создать службу охраны труда и службу по безопасности дорожного движения в порядке, установленном законодательством;  обеспечить по установленным нормам работников молоком, лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой, средствами индивидуальной защиты и гигиены, а также применение средств коллективной защиты;  обеспечить прохождение работников инструктажа по охране труда, обучение, переподготовку, повышение квалификации и проверку их знаний по вопросам охраны труда;  не допускать к работе лиц, не прошедших обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда;  проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования на рабочих местах с вредными, опасными и иными условиями труда, на которых работникам устанавливаются льготы и компенсации, предоставляется право выхода на пенсию на льготных условиях, на которых заняты лица с инвалидностью, в порядке, установленном законодательством;  организовать проведение в установленном порядке обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;  предоставлять органам, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда, а также профессиональным союзам и другим представительным органам работников информацию и материалы, необходимые для осуществления ими контроля, надзора и мониторинга за состоянием охраны труда, расследованием несчастных случаев и профессиональных заболеваний;  принять меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;  исполнять предписания органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда, и рассматривать представления профессиональных союзов и других представительных органов работников;  обеспечить обязательное государственное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также обязательное страхование гражданской ответственности работодателя;  проводить в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также вести их учет.  Работодатель может нести и иные обязанности в соответствии с законодательством. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 375. Службы охраны труда организации**  В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность с численностью пятьдесят и более работников, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку.  В организации с численностью менее пятидесяти работников решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации.  Специалисты службы охраны труда имеют право контролировать соблюдение всеми работниками требований правил и норм по охране труда, выдавать руководителям структурных подразделений обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений, а также вносить представления руководителю организации о привлечении к ответственности лиц, нарушающих требования нормативных документов в области технического регулирования и нормативно-правовых актов по вопросам охраны труда.  Функции службы охраны труда могут осуществляться профессиональными участниками рынка услуг в области охраны труда на договорной основе. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 376. Профессиональные участники рынка услуг в области охраны труда**  Профессиональными участниками рынка услуг в области охраны труда являются юридические лица, оказывающие услуги в области охраны труда на договорной основе.  Профессиональные участники рынка услуг в области охраны труда могут:  осуществлять функции службы охраны труда в организациях;  проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования;  осуществлять переподготовку и повышение квалификации специалистов по охране труда;  проводить аудит системы управления охраной труда в организации.  Требования к профессиональным участникам рынка услуг в области охраны труда и выполнению ими услуг, а также порядок ведения их единого реестра устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
| 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 377. Обязательные медицинские осмотры**  Работодатель обязан организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров лиц, не достигших восемнадцати лет, и лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста, лиц с инвалидностью, а также работников ряда профессий и производств, в порядке, установленном Министерством здравоохранения Республики Узбекистан, а также работников занятых на работах с неблагоприятными условиями труда и в неблагоприятных природно-климатических условиях.  Медицинские осмотры проводятся лечебно-профилактическими учреждениями, оказывающими медицинские услуги организациям, а в случае их отсутствия – территориальным лечебно-профилактическим учреждением по месту расположения организации.  Обязанность проводить медицинские осмотры возлагается на работодателя и в случае перевода на другую работу лиц, которые в соответствии с законодательством подлежат обязательным медицинским осмотрам.  Прохождение работниками обязательных медицинских осмотров осуществляется за счет средств работодателя. Работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров.  Работники не вправе уклоняться от прохождения медицинских осмотров.  При уклонении работников от прохождения медицинских осмотров или невыполнении ими рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам проведенных обследований, работодатель вправе не допускать их к работе.  Работник имеет право потребовать проведения внеочередного медицинского осмотра, если он полагает, что ухудшение состояния его здоровья связано с условиями труда.  На время проведения медицинских осмотров за работником сохраняется место работы (должность) и среднемесячная заработная плата. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 378. Аттестация производственных объектов по условиям труда**  Производственные объекты подлежат обязательной периодической аттестации по условиям труда.  Аттестация производственных объектов по условиям труда и травмоопасности оборудования проводится профессиональными участниками рынка услуг в области охраны труда периодически, но не реже чем один раз в пять лет.  Внеочередная аттестация производственных объектов по условиям труда и травмоопасности оборудования проводится по требованию органа государственного контроля и надзора за безопасностью и охраной труда при выявлении нарушения порядка проведения аттестации производственных объектов по условиям труда.  Результаты внеочередной аттестации производственных объектов по условиям труда и травмоопасности оборудования оформляются в виде приложения к материалам предшествующей аттестации производственного объекта по условиям труда.  Порядок проведения обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда и травмоопасности оборудования определяется уполномоченным государственным органом по труду. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 379. Требования к безопасности рабочих мест**  Здания (сооружения), в которых размещаются рабочие места, по своему строению должны соответствовать их функциональному назначению и требованиям безопасности и охраны труда.  Рабочее оборудование должно соответствовать нормам безопасности, установленным для данного вида оборудования, иметь соответствующие технические паспорта (сертификат), знаки предупреждения и обеспечиваться ограждениями или защитными устройствами для обеспечения безопасности работников на рабочих местах.  Аварийные пути и выходы работников из помещения должны быть обозначены, оставаться свободными и выводить на открытый воздух либо в безопасную зону.  Опасные зоны должны быть четко обозначены. Если рабочие места находятся в опасных зонах, в которых ввиду характера работы существует риск для работника, то такие места должны оснащаться устройствами, преграждающими доступ в эти зоны посторонним.  По территории организации пешеходы и технологические транспортные средства должны перемещаться в безопасных условиях.  В течение рабочего времени температура, освещение, а также вентиляция в помещении, где располагаются рабочие места, должны соответствовать санитарным нормам и правилам. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
| **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 380. Проведение инструктажа и обучения работников по охране труда**  Для всех вновь поступающих, а также переводимых на другую работу работников работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию помощи пострадавшим от несчастных случаев.  Для работников, поступающих на работу в производства с повышенной опасностью, или на работу, где требуется профессиональный отбор, проводится предварительная подготовка безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по охране труда в течение одного месяца по профессии со сдачей экзаменов и последующей периодической аттестацией по вопросам охраны труда.  Работники организаций, включая руководителей, должны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний и аттестацию по вопросам охраны труда в порядке и сроки, установленные для их профессий и видов работ государственными органами, осуществляющими государственное управление охраной труда.  Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда, запрещается. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
| **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 381. Обеспечение работников молоком, лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой, средствами индивидуальной защиты и гигиены**  Работники, занятые на работах с неблагоприятными условиями труда, обеспечиваются бесплатно молоком (другими равноценными пищевыми продуктами), лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой (работающие в горячих цехах), специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и гигиены по установленным нормам. Перечень таких работ, нормы выдачи, порядок и условия обеспечения ими устанавливаются коллективными договорами и соглашениями, а если они не заключены, определяются работодателем по соглашению с представительным органом работников в соответствии с нормативами, установленными законодательством.  Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет средств работодателя. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 382. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников**  Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 383. Обеспечение требований охраны труда при проектировании, строительстве, реконструкции и эксплуатации объектов, выпуске и ремонте средств производства**  Проектирование, строительство, реконструкция и эксплуатация объектов, выпуск и ремонт средств производства, внедрение технологий, в том числе приобретенных за рубежом, не отвечающих требованиям нормативных документов в области технического регулирования и нормативно-правовых актов по вопросам охраны труда, не допускается.  Запрещается применение на производстве вредных веществ, на которые не разработаны предельно допустимые нормативы (концентрации) и которые не прошли соответствующие экспертизы в установленном порядке. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
| **Статья 218. Перевод на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу по состоянию здоровья**  Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой или исключающей 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 исключающую 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. | **Статья 384. Перевод на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу по состоянию здоровья**  Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой или исключающей 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 исключающую 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 исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов нижеоплачиваемую работу. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
| **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 385. 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. | | |  | | | Без изменений | | |
| **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. | **Статья 386. Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда**  Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляются государственными инспекторами труда Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан в соответствии с положением, утверждаемым Кабинетом Министров Республики Узбекистан.  Государственные трудовые инспекторы имеют право:  запрашивать и получать от руководителей и иных должностных лиц организаций документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;  проводить специальные расследования или участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;  предъявлять руководителям и иным должностным лицам организаций обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства об охране труда;  вносить представления о принятии в установленном законодательством порядке мер в отношении должностных лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда;  запрещать использование не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты;  привлекать в установленном порядке к административной ответственности лиц, виновных в нарушении требований законодательства об охране труда;  приостанавливать деятельность организаций или эксплуатацию оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда и создающих угрозу жизни или здоровью работников, в порядке, установленном законодательством;  участвовать в работе комиссии по приемке в эксплуатацию завершенных строительством, реконструкцией объектов и в случае их несоответствия требованиям законодательства об охране труда выдавать соответствующие заключения;  выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законодательства об охране труда и возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работников на производстве.  Государственные трудовые инспекторы могут иметь и иные права в соответствии с законодательством.  Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляются и иными государственными органами в соответствии с законодательством. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 387. Права профессиональных союзов в обеспечении охраны труда**  Профессиональные союзы осуществляют представительство, а также защиту прав и законных интересов работников в области охраны труда.  Профессиональные союзы, а также уполномоченные ими лица по охране труда имеют право:  получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций об условиях и охране труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;  принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;  вносить предложения работодателю о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников, а также об устранении нарушений требований охраны труда;  изучать состояние охраны труда, контролировать выполнение обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;  принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов, на заседаниях врачебно-трудовой экспертной комиссии;  принимать участие в разработке проектов нормативных документов в области технического регулирования и нормативно-правовых актов по вопросам охраны труда;  обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;  обращаться в суд в защиту прав работника на возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления права работников на охрану здоровья и труда;  принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.  Уполномоченному лицу по охране труда для выполнения возложенных на него функций еженедельно представляется рабочее время не менее двух часов с сохранением за это время среднего заработка по месту работы (должности).  Профессиональные союзы, а также уполномоченные ими лица по охране труда могут иметь и иные права в соответствии с законодательством. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности опыта Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Корея. Также использовались нормы Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции), Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» и правоприменительной практики | | |
|  | | | **§ 4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний** | | | | | | |
| **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 388. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний**  Подлежат обязательному расследованию и учету в установленном порядке несчастные случаи на производстве и иные повреждения здоровья работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, а также профессиональные заболевания.  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. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, в частности, законодательства Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Беларусь и др., а также Закона Республики Узбекистан «Об охране труда», Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве и иных повреждений здоровья работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей (ПКМ №286 от 06.06.1997г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 389. Обязанности работодателя при расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью**  Работодатель обязан:  1) организовать оказание первой медицинской помощи пострадавшему и при необходимости его доставку в лечебно-профилактическое учреждение;  2) сохранить до начала расследования обстановку на месте несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, (состояние оборудования  и механизмов, орудия труда) в таком же виде, как в момент происшествия, при условии, что это не угрожает жизни и здоровью других лиц, а нарушение непрерывности производственного процесса не приведет к аварии, а также произвести фотографирование места несчастного случая;  3) немедленно проинформировать о несчастном случае близких родственников пострадавшего и направить сообщение в государственные органы и организации, определенные настоящим Кодексом, иными нормативно-правовыми актами;  4) допускать членов комиссии по специальному расследованию к месту происшествия для расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью.  Работодатель немедленно в течение суток сообщает о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду:  1) местному органу по труду;  2) профсоюзному комитет или иному представительному органу работников;  3) правоохранительному органу по месту, где произошел несчастный случай.  При расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, по требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обеспечивает:  1) выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;  2) фотографирование места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;  3) предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, необходимых для проведения расследования;  4) предоставление:  документов, характеризующих состояние рабочего места, наличие вредных и (или) опасных производственных факторов (планов, эскизов, схем, а при необходимости - фото- и видеоматериалов места происшествия и других);  выписок из журналов регистрации инструктажей и протоколов проверки знаний пострадавших по безопасности и охране труда, протоколов опросов очевидцев несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, и должностных лиц, объяснений пострадавших, экспертных заключений специалистов;  результатов лабораторных исследований и экспериментов;  медицинского заключения о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, о наличии (отсутствии) признаков алкогольного, наркотического или токсического опьянения;  копий документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды и других средств индивидуальной защиты;  выписок из ранее выданных на данном производстве (объекте) предписаний государственных инспекторов труда;  других документов, имеющих отношение к рассмотрению дела, по усмотрению комиссии. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, законодательства Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Беларусь и др., а также Закона Республики Узбекистан «Об охране труда», Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве и иных повреждений здоровья работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей (ПКМ №286 от 06.06.1997г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 390. Порядок образования и состав комиссии по расследованию несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью**  Расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, проводится комиссией, создаваемой актом работодателя в течение двадцати четырех часов с момента получения заключения о степени тяжести производственной травмы, в следующем составе:  1) председатель - руководитель организации или его заместитель, а при их отсутствии - уполномоченный представитель работодателя;  2) члены - руководитель службы безопасности и охраны труда организации и представитель работников;  3) при несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, происшедшем с работником организации, расположенной и ведущей работы на территории другой организации, или с работником, направленным в другую организацию для выполнения производственного задания (служебных или договорных обязанностей), - ответственный представитель организации, на территории которой произошел несчастный случай.  Должностное лицо, непосредственно отвечающее за безопасность труда на соответствующем участке, где произошел несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, при проведении расследования в состав комиссии не включается.  В расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, у работодателя - физического лица принимают участие работодатель или уполномоченный его представитель, представитель работников, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.  Для решения вопросов, требующих экспертного заключения, председатель комиссии по расследованию вправе создавать экспертные подкомиссии из числа специалистов научно-исследовательских организаций и контрольно-надзорных органов за счет средств работодателя. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, законодательства Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Беларусь и др., а также Закона Республики Узбекистан «Об охране труда», Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве и иных повреждений здоровья работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей (ПКМ №286 от 06.06.1997г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 391. Сроки расследования несчастных случаев**  Расследование несчастного случая, в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней. Расследование несчастного случая, в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 рабочих дней.  Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате, которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными нормативно-правовыми актами, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.  При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 рабочих дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, законодательства Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Беларусь и др., а также Закона Республики Узбекистан «Об охране труда», Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве и иных повреждений здоровья работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей (ПКМ №286 от 06.06.1997г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 392. Порядок расследования несчастных случаев**  Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и иных повреждений здоровья работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, определяется настоящим Кодексом и иными нормативно-правовыми актами.  В каждом случае расследования комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований по безопасности и охране труда, получает необходимую информацию от работодателя и при возможности объяснения от пострадавшего.  Запрещается без согласия председателя комиссии по расследованию проведение опроса свидетелей, очевидцев, а также параллельных расследований данного несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, кем-либо или иной комиссией в дни работы официально назначенной комиссии.  На основании собранных документов и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, определяет связь несчастного случая с производственной деятельностью работодателя и, соответственно, объяснялось ли пребывание пострадавшего на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, или как несчастный случай, не связанный с трудовой деятельностью, определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, и меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, законодательства Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Беларусь и др., а также Закона Республики Узбекистан «Об охране труда», Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве и иных повреждений здоровья работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей (ПКМ №286 от 06.06.1997г.) и правоприменительной практики | | |
|  | | | **Раздел V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников** | | | | | | |
|  | | | **Глава 21. Общие положения** | | | | | | |
|  | **Статья 393. Понятие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников**  Под профессиональной подготовкой работников, в рамках настоящего Кодекса, понимается обучение работников, направленное на формирование теоретических и прикладных знаний, а также на выработку навыков и умений, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности.  Профессиональная подготовка работников осуществляется исключительно в добровольном порядке в средних специальных, профессиональных и высших образовательных учреждениях.  Под переподготовкой работников, в рамках настоящего Кодекса, понимается обучение работников с целью освоения новых знаний, умений и навыков в связи с изменившимися требованиями к технологии или процессу труда, или для овладения новой профессией.  Под повышением квалификации, в рамках настоящего Кодекса, понимается совершенствование уровня знаний, умений и навыков работника, характеризующее подготовленность к выполнению работы по имеющейся у работника профессии и специальности.  Переподготовка и повышение квалификации работников могут осуществляться как в добровольном, так и обязательном для работника и работодателя порядке, в случае если требование об обязательном прохождении переподготовки и повышения квалификации работников установлено законодательством, и иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором.  Переподготовка и повышение квалификации работников может осуществляться как у данного работодателя, так и в соответствующем учебном заведении, либо у другого работодателя.  Переподготовка и повышение квалификации работников может также осуществляться в форме наставничества. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «Об образовании», постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2009 года № 40 «О порядке прохождения производственной практики учащимися профессиональных колледжей на предприятиях, в учреждениях и организациях», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 394. Наставничество**  Под наставничеством, в рамках настоящего Кодекса, понимается разновидность переподготовки или повышения квалификации работников, при котором наиболее опытные работники организации (наставники) обеспечивают планомерную передачу знаний, навыков и умений, необходимых для осуществления конкретной трудовой функции менее опытным работникам.  Наставничество осуществляется между работниками организации и оформляется приказом работодателя.  Основанием для издания приказа об осуществлении наставничества является дополнительное соглашение к трудовому договору или трудовой договор с наставником, в случае если в него изначально были включены соответствующие условия о наставничестве. Под соответствующими условиями о наставничестве понимается рабочее время, затрачиваемое наставником на обучение менее опытного работника, размер оплаты труда за выполнение функции наставника и иные условия, не противоречащие настоящему Кодексу, коллективным соглашениям, локальным и иным актам, содержащим нормы трудового права.  В период осуществления наставничества наставник является непосредственным руководителем менее опытного работника и вправе требовать от него соответствующего выполнения трудовой функции и соблюдения трудовой дисциплины.  В случае назначении наставника, в трудовом договоре менее опытного работника делается соответствующая оговорка о данном условии.  Порядок осуществления наставничества определяется настоящим Кодексом, законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором.  Работодатель вправе учитывать результаты наставничества при прохождении работником предварительного испытания. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «Об образовании», постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2009 года № 40 «О порядке прохождения производственной практики учащимися профессиональных колледжей на предприятиях, в учреждениях и организациях», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 395. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта**  Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.  Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе для выполнения определенной трудовой функции. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «Об образовании», постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2009 года № 40 «О порядке прохождения производственной практики учащимися профессиональных колледжей на предприятиях, в учреждениях и организациях», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 396. Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов**  Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в Классификаторе основных должностей служащих и профессий рабочих, устанавливается Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан по согласованию с трехсторонней республиканской комиссией по социально-трудовым вопросам.  Если настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права, установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.  Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью второй настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.  Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан в пределах своей компетенции разъясняет вопросы применения профессиональных стандартов. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «Об образовании», постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2009 года № 40 «О порядке прохождения производственной практики учащимися профессиональных колледжей на предприятиях, в учреждениях и организациях», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 397. Права и обязанности работодателя по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников**  Необходимость переподготовки и повышения квалификации работников определяет работодатель, за исключением случаев, когда необходимость переподготовки и повышения квалификации работников установлена законодательством.  Порядок направления на переподготовку и повышение квалификации работников определяется законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором.  В случае направления работника на обязательную для работника и работодателя переподготовку или повышение квалификации, работодатель обязан сохранить за работником место работы и средний заработок на время переподготовки или повышения квалификации.  В случае если переподготовка или повышение квалификации осуществляется в добровольном порядке, работодатель обязан сохранить за работником место работы на время переподготовки или повышения квалификации. Вопрос сохранения среднего заработка за работником решается в коллективном договоре, ином локальном акте, принимаемом работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо по соглашению сторон трудового договора.  Формы переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 15 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «Об образовании», постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2009 года № 40 «О порядке прохождения производственной практики учащимися профессиональных колледжей на предприятиях, в учреждениях и организациях», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 398. Права и обязанности работников при подготовке, переподготовке и повышению квалификации**  Работники имеют право на подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими нормативно-правовыми актами и иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором.  Работники обязаны при прохождении подготовки, переподготовки и повышении квалификации соблюдать правила, установленные учебными заведениями, представлять результаты прохождения подготовки, переподготовки и повышении квалификации работодателю. Работники при прохождении подготовки, переподготовки и повышении квалификации могут нести и иные обязанности, установленные настоящим Кодексом, другими нормативно-правовыми актами и иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «Об образовании», постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2009 года № 40 «О порядке прохождения производственной практики учащимися профессиональных колледжей на предприятиях, в учреждениях и организациях», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 399. Понятие договора производственного обучения**  Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации (учеником) договор производственного обучения на получение образования без отрыва или с отрывом от производства. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «Об образовании», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 400. Содержание договора производственного обучения**  Договор производственного обучения должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить ученику условия необходимые для прохождения производственного обучения; обязанность ученика пройти производственное обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в договоре производственного обучения; срок производственного обучения; размер оплаты в период обучения.  Договор производственного обучения может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.  Срок отработки по трудовому договору с работодателем, установленный в договоре производственного обучения, должен быть соразмерным сроку производственного обучения и издержкам работодателя на его проведение и в любом случае не может превышать максимального срока, установленного для срочного трудового договора в соответствии со статьей 118 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «Об образовании», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 401. Срок и форма договора производственного обучения**  Договор производственного обучения заключается на срок, необходимый для получения квалификации, требуемой для выполнения определенной работы.  Договор производственного обучения заключается в письменной форме в количестве не менее двух экземпляров, имеющих одинаковую силу, каждый из которых подписывается сторонами.  Каждый из экземпляров договора производственного обучения скрепляется подписями ученика и должностного лица, обладающего правом приема на работу. При наличии у работодателя печати, подпись должностного лица на всех экземплярах договора производственного обучения заверяется печатью.  Один экземпляр договора производственного обучения передается ученику, другой (другие) хранится (хранятся) у работодателя. Получение учеником экземпляра договора производственного обучения подтверждается дополнительной подписью ученика на экземпляре договора производственного обучения, хранящемся у работодателя.  Если ученик не приступил к производственному обучению в день его начала, определенный в договоре производственного обучения, то работодатель имеет право аннулировать договор производственного обучения. Аннулированный договор производственного обучения не порождает юридических последствий, кроме тех, которые предусмотрены настоящим Кодексом. Аннулирование договора производственного обучения оформляется приказом работодателя. По требованию ученика работодатель обязан выдать ему копию приказа об аннулировании договора производственного обучения. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «Об образовании», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 402. Действие договора производственного обучения**  Договор производственного обучения действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.  Действие договора производственного обучения продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных законодательством.  В течение срока действия договора производственного обучения его содержание может быть изменено только по соглашению сторон. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «Об образовании», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 403. Организационные формы производственного обучения**  Производственное обучение организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «Об образовании», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 404. Время производственного обучения**  Время производственного обучения в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников.  Ученики, проходящие производственное обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.  В период действия договора производственного обучения ученика не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с производственным обучением. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «Об образовании», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 405. Оплата ученикам в период производственного обучения**  Ученикам в период производственного обучения выплачивается стипендия, размер которой определяется договором производственного обучения и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «Об образовании», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 406. Распространение на учеников трудового законодательства**  На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «Об образовании», Закона «Об охране труда», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 407. Недействительность условий договора производственного обучения**  Условия договора производственного обучения, ухудшающие положения ученика по сравнение с условиями, предусмотренными настоящим Кодексом, законодательством и иными актам, содержащим нормы трудового права, являются недействительными. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «Об образовании», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 408. Права и обязанности учеников по окончании производственного обучения**  Лицам, ищущим работу, успешно завершившим производственное обучение, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.  В случае, если ученик по окончании производственного обучения без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору производственного обучения и (или) по трудовому договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время производственного обучения стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с прохождением производственного обучения, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени (статья 360 настоящего Кодекса). | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «Об образовании», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 409. Основания прекращения договора производственного обучения**  Договор производственного обучения прекращается по окончании срока производственного обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона Республики Узбекистан «Об образовании», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | | | **Глава 23. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим 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 410. Создание условий для совмещения работы с обучением**  Работникам, проходящим подготовку, переподготовку и повышение квалификации, а также производственное обучение без отрыва от осуществления работы по трудовому договору, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.  Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от осуществления работы по трудовому договору, выполняющим учебный план, предоставляются учебный отпуск с сохранением заработной платы по месту работы (учебный отпуск), сокращенная рабочая неделя и другие гарантии, установленные законодательством и иными актами о труде.  При предоставлении обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях ежегодных отпусков работодатель обязан, по желанию обучающихся, приурочивать эти отпуска ко времени государственной аттестации и защиты выпускной квалификационной работы для студентов бакалавриата, защиты магистерской диссертации для студентов магистратуры, либо ко времени экзаменов и лабораторно-экзаменационных сессий.  Вновь принятым работникам, обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах, высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждениях, институтах и на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, отпуск по их желанию предоставляется до истечения шести месяцев работы у данного работодателя, если они намерены приурочить свой ежегодный отпуск ко времени государственной аттестации и защиты выпускной квалификационной работы для студентов бакалавриата, защиты магистерской диссертации для студентов магистратуры, либо ко времени экзаменов и лабораторно-экзаменационных сессий. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **Статья 254. Отпуска работникам для сдачи вступительных экзаменов в высшие 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 411. Гарантии и компенсации работникам, поступающим на обучение в высшие образовательные учреждения**  Работникам, допущенным к вступительным экзаменам, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы при поступлении в высшие образовательные учреждения продолжительностью не менее чем пятнадцать календарных дней, не считая времени проезда к месту нахождения учебных заведений и обратно. | | |  | | | Редакционная правка | | |
| **Статья 255. Льготы по рабочему времени для обучающихся в высших и средних специальных, профессиональных 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 412. Гарантии и компенсации работникам, получающим образование по вечерней или заочной форме обучения**  Работникам, обучающимся по вечерней или заочной форме в высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждениях, предоставляются учебные отпуска с сохранением средней заработной платы на период участия в лабораторно-экзаменационной сессии: для обучающихся на первом и втором курсах по вечерней форме обучения в высших образовательных учреждениях – не менее двадцати календарных дней, в средних специальных, профессиональных учебных заведениях – не менее десяти календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных образовательных учреждениях – не менее тридцати календарных дней ежегодно; для обучающихся на третьем и последующих курсах по вечерней форме обучения в высших образовательных учреждениях – не менее тридцати календарных дней, в средних специальных, профессиональных учебных заведениях – не менее двадцати календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждений – не менее сорока календарных дней ежегодно.  Законодательством или иными актами, содержащими нормы трудового права, могут быть предусмотрены учебные отпуска большей продолжительности по сравнению с предусмотренными частью первой настоящей статьи.  Работодатель оплачивает работникам, обучающимся в высших образовательных учреждениях 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.  В таком же размере производится оплата проезда для прохождения государственной аттестации. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 413. Дополнительные гарантии при приеме на работу и прекращении трудового договора для выпускников средних специальных и высших образовательных учреждений**  Предварительное испытание при приеме на работу не устанавливается для:  выпускников высших образовательных учреждений, обучавшихся на по очной форме обучения основе государственных грантов, направленных в установленном порядке на работу и поступающих на работу по полученной специальности впервые в течение трех месяцев со дня окончания соответствующего образовательного учреждения;  выпускников средних специальных, профессиональных и высших образовательных учреждений, обучавшихся по очной форме обучения, трудоустраивающихся самостоятельно при поступлении на работу впервые в течение одного года со дня окончания соответствующего образовательного учреждения.  При прекращении трудового договора по инициативе работодателя с выпускниками средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, а также высших образовательных учреждений, обучавшимися по государственным грантам, поступившими на работу впервые в течение трех лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения, до истечения трехлетнего срока со дня заключения трудового договора работодатель должен уведомить об этом местный орган по труду. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 414. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования**  Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или договором производственного обучения, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.  Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).  Учебный отпуск, предусмотренный частью 1 статьи 412 настоящего Кодекса, включается в стаж работы. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **Статья 258. Творческие отпуска**  Для завершения докторской диссертации, 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. | **Статья 415. Творческие отпуска**  Лицам, сочетающим трудовую или педагогическую деятельность с научной работой, предоставляются творческие отпуска с сохранением средней месячной заработной платы и должности по месту основной работы продолжительностью:  до трех месяцев для завершения диссертации на соискание ученой степени доктора философии и авторам рукописей учебников и учебно-методических пособий;  до шести месяцев для завершения докторской диссертации на соискание ученой степени доктора наук.  При написании учебников и учебно-методических пособий авторскими коллективами творческий отпуск предоставляется одному из членов авторского коллектива по письменному заявлению, подписанному всеми членами авторского коллектива. Авторы также вправе распределять отпуск между собой.  Очередные оплачиваемые трудовые отпуска соискателям ученых степеней, а также авторам учебников или учебно-методических пособий предоставляются в установленном законом порядке независимо от использования ими творческих отпусков.  Порядок предоставления творческих отпусков определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Порядка предоставления творческих отпусков (приложение № 7), утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года № 133, международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | | | **Раздел VI. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников** | | | | | | |
|  | | | **Глава 24. Общие положения** | | | | | | |
|  | **Статья 416. Понятие особенностей правового регулирования труда**  Под особенностями регулирования труда понимается установление для отдельных категорий работников норм, частично ограничивающих применение общих правил, либо предусматривающих дополнительные правила. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (Конвенция №111) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 417. Классификация особенностей правового регулирования труда**  Особенностей правового регулирования труда классифицируются по следующим критериям:  1) по субъектам труда (женщины, лица с инвалидностью, несовершеннолетние и т.д.);  2) по сферам, отраслям и видам трудовой деятельности (педагогические и медицинские работники, работники транспорта и т.д.);  3) в зависимости от тяжести или вредности условий труда;  4) в зависимости от природно-климатических условий;  5) специфике трудовых связей работника и работодателя (надомные работники, дистанционные работники и т.д.);  6) иные критерии, устанавливаемые настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (Конвенция №111) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 418. Недопустимость дискриминации при установлении особенностей правового регулирования труда**  При установлении обоснованных различий, исключений, предпочтений, а также ограничений прав работников в сфере труда и занятий, обусловленных свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (особенностей правового регулирования труда) не допускаются какие-либо прямые или косвенные ограничения или предоставление каких-либо прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения и других критериев, установленных статьей 4 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (Конвенция №111) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 419. Сохранение гарантий при установлении особенностей регулирования труда**  При установлении обоснованных различий, исключений, предпочтений, а также ограничений прав работников в сфере труда и занятий, обусловленных свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (особенностей правового регулирования труда) на работников соответствующих категорий распространяются все гарантии, предусмотренные настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением установленных настоящим разделом отдельных изъятий, связанных с невозможностью предоставления отдельных гарантий для данной категории работников. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (Конвенция №111) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 420. Основания и порядок установления особенностей регулирования труда**  Особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий, предоставляемых работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (Конвенция №111) и правоприменительной практики | | |
|  | | | **Глава 25. Особенности регулирования труда лиц, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите** | | | | | | |
|  | | | **§ 1. Особенности регулирования труда 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 421. Гарантии беременным женщинам и лицам, имеющим детей в возрасте до трех лет, при приеме на работу и определении размера оплаты труда**  Отказ в приеме на работу или уменьшение размера оплаты труда по причинам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, запрещается. В случае отказа в приеме на работу работодатель по требованию беременной женщины или лица, занятого семейными обязанностями, обязан в трехдневный срок предоставить письменное обоснование причин отказа в приеме на работу, подписанное должностным лицом, обладающим правом приема на работу. Отказ в приеме на работу может быть обжалован, в том числе и в суд. | | |  | | | **Редакционная правка** в связи с введением термина «лицо, занятое семейными обязанностями» | | |
| **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 занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранении Республики Узбекистан по консультации с Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и представителями работодателей. | **Статья 422. Дополнительные меры по охране труда женщин**  Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом рекомендаций, утверждаемых Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам, вправе устанавливать перечень отдельных работ с неблагоприятными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин.  Запрещается подъем и перемещение женщинами тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.  Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении ими тяжестей устанавливаются Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранении Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики.  Административные запреты на применение труда женщин на работах с неблагоприятными условиями труда, а также на подземных работах, упраздняются в соответствии с рекомендациями МОТ | | |
| **Статья 226. Перевод беременных женщин на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу**  Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания или они переводятся на более легкую либо исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней работе.  До решения вопроса о предоставлении женщине более легкой или исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего месячного заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни. | **Статья 423. Перевод беременных женщин на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу**  Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания или они по их заявлению переводятся на более легкую либо исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней работе.  До решения вопроса о предоставлении женщине более легкой или исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего месячного заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни. | | |  | | | Без изменений | | |
| **Статья 227. Перевод на более легкую или исключающую 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 исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста двух лет. | **Статья 424. Перевод на другую работу лица, осуществляющего уход за ребенком в возрасте до двух лет**  Один из родителей, опекун детей в возрасте до двух лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводится по его заявлению на другую работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста двух лет.  При отсутствии у работодателя другой работы работнику, имеющему ребенка в возрасте до двух лет, выплачивается пособие по уходу за ребенком в порядке, установленном законодательством.  В случае возникновения спора бремя доказывания невозможности перевода работника, имеющего ребенка в возрасте до двух лет, на другую работу возлагается на работодателя. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Конвенции об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенция №103), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики.  Упраздняется гендерный перекос | | |
| **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 направление 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 425. Особенности применения труда лиц, имеющих детей, на ночных работах, сверхурочных работах, работах в выходные и праздничные нерабочие дни и направления их в командировку**  Один из родителей, опекун ребенка в возрасте до четырнадцати лет (детей с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет), могут привлекаться к ночным работам, сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные нерабочие дни, а также направляться в служебную командировку только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан информировать указанных работников об их праве отказаться от работы в ночное время, в выходные дни или от командировки.  Привлечение к ночным работам беременных женщин и лиц, имеющих детей до трех лет, допускается при наличии медицинского заключения, подтверждающего, что такая работа не угрожает здоровью родителя и ребенка. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Конвенции об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенция №103), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики  Упраздняется гендерный перекос | | |
| **Статья 228-1. Право женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и работающих в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета, сокращенную продолжительность рабочего времени**  Женщинам, имеющих детей в возрасте до трех лет и работающих 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 426. Право одного из родителей, опекуна детей в возрасте до трех лет, на сокращенную продолжительность рабочего времени**  Одному из родителей, опекуну ребенка в возрасте до трех лет, работающим в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета, продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати пяти часов в неделю.  Оплата труда работников, указанных в части первой настоящей статьи, при сокращенной продолжительности рабочего времени производится в таком же размере, как для работников соответствующих профессий по установленном классификатору профессий и должностей при полной продолжительности ежедневной работы.  Одному из родителей, опекуну ребенка в возрасте до трех лет, работающим у работодателей, не финансируемых из бюджета, сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться коллективными соглашениями, а также коллективным договором или иными локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Конвенции об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенция №103), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики  Упраздняется гендерный перекос | | |
| **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 427. Установление неполного рабочего времени для беременных женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей**  По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, работодатель обязан установить неполное рабочее время. | | |  | | | Редакционная правка | | |
| **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 428. Дополнительный выходной день**  Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка с инвалидностью 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. | | |  | | | Без изменений | | |
| **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). | **Статья 429. Льготы беременным женщинам и лицам, занятым исполнением семейных обязанностей, при установлении очередности предоставления ежегодных трудовых отпусков**  Беременным женщинам и женщинам, родившим ребенка, ежегодный трудовой отпуск предоставляются, по их желанию, соответственно перед отпуском по беременности и родам или после него.  Работнику, использующему отпуск по уходу за ребенком, ежегодный трудовой отпуск по его желанию предоставляется до либо после отпуска по уходу за ребенком.  Работающим мужчинам ежегодный отпуск, по их желанию, предоставляется в период отпуска жены по беременности и родам.  Одиноким родителям (вдовам, вдовцам, разведенным, одиноким матерям) и женам военнослужащих срочной военной службы, воспитывающим одного и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью - до шестнадцати лет), ежегодные отпуска, по их желанию, предоставляются в удобное для них время. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Конвенции об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенция №103), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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 430. Дополнительный отпуск одному из родителей, опекуну детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет**  Одному из родителей, опекуну двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет, предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее четырех календарных дней.  Отпуск, предусмотренный частью первой настоящей статьи, может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) в период, устанавливаемый по соглашению с работодателем, но только в течение соответствующего рабочего года.  Не допускается перенос этого отпуска на следующий рабочий год или его замена денежной компенсацией. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Конвенции об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенция №103), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики.  Упраздняется гендерный перекос | | |
|  | **Статья 431. Право одного из родителей или опекуна детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет на ежегодный отпуск без сохранения заработной платы**  Одному из родителей, опекуну двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет, предоставляется, по их желанию, ежегодно отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее четырнадцати календарных дней.  Отпуск, предусмотренный частью первой настоящей статьи, может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) в период, устанавливаемый по соглашению с работодателем, но только в течение соответствующего рабочего года.  Не допускается перенос этого отпуска на следующий рабочий год. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Конвенции об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенция №103), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 432. Оплата беременным женщинам дополнительных свободных дней для антенатального (дородового) ухода**  Дополнительные свободные от работы дни, представляемые беременным женщинам для антенатального (дородового) ухода (пренатальный скрининг и диагностика, обязательные медицинские осмотры и другие обязательные медицинские процедуры) в учреждениях первичной медико-санитарной помощи, оплачиваются в размере среднего заработка.  Порядок и сроки проведения антенатального (дородового) ухода за беременными женщинами устанавливается законодательством. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Приказа Министра здравоохранения от 18.05.2012 г. № 137 «Об организации и обеспечении антенатального ухода и оказания медицинской помощи беременным в учреждениях первичной медико-санитарной помощи», Конвенции об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенция №103), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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 433. Отпуск по беременности и родам**  Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или при рождении двух или более детей - семьдесят) календарных дней после родов с выплатой пособия в размере, установленном законодательством, но не менее 2/3 среднемесячной заработной платы.  Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов. | | |  | | | Без изменений | | |
| **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 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 434. 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, установленном 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, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником, фактически осуществляющим уход за ребенком, а также опекуном.  По желанию женщины или лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или по соглашению с работодателем на дому. При этом за ними сохраняется право на получение пособия в соответствии с частью первой настоящей статьи.  В период отпусков по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Эти отпуска засчитываются в трудовой стаж, но не более трех лет в общей сложности, 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 организации либо в трудовом договоре. | | |  | | | Редакционная правка | | |
| **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 435. Отпуска работнику, усыновившему новорожденного ребенка или установившему над ним опеку**  Работнику, усыновившему новорожденного ребенка или установившему над ним опеку, предоставляется отпуск на период со дня усыновления (установления опеки) и до истечения пятидесяти шести календарных дней со дня рождения ребенка (при одновременном усыновлении двух и более детей - семидесяти календарных дней) с выплатой пособия в размере, установленном законодательством.  По письменному заявлению работника, усыновившего новорожденного ребенка или установившего над ним опеку, работнику предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет с выплатой за этот период пособия в порядке, установленном законодательством, а также отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком трех лет. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Конвенции об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенция №103), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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 436. Перерывы для кормления ребенка**  Одному из родителей (опекуну) детей в возрасте до двух лет, помимо перерыва для отдыха и питания предоставляются дополнительные перерывы для кормления детей. 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 родителя (опекуна) ребенка в возрасте до двух лет, 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.  Перерывы для кормления ребенка предоставляются только в случае если другой родитель не находиться в отпуске по уходу за ребенком и не использует такие перерывы.  Конкретная продолжительность перерывов для кормления ребенка и порядок их предоставления устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен, - по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Конвенции об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенция №103), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики  Упраздняется гендерный перекос | | |
| **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.  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 437. Гарантии для беременных женщин при прекращении трудового договора**  Прекращение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.  В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право прекратить трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.  Прекращение трудового договора в связи с истечением срока с женщиной в период ее беременности допускается, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.  При прекращении с беременной женщиной трудового договора за женщиной сохраняется право на получение пособия по беременности и родам за период, указанный в части первой статьи 433 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Конвенции об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенция №103), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 438. Гарантии при прекращении трудового договора работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком (одинокому отцу, матери-одиночке, опекуну, лицу, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком)**  Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работником, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также с имеющим ребенка в возрасте до трех лет (одинокому отцу, матери-одиночке, опекуном, лицу, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком) допускается только по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 4 и 5 части второй статьи 170 настоящего Кодекса.  При прекращении трудового договора с работниками, указанными в части первой настоящей статьи за ними сохраняется право на получение пособия по уходу за ребенком в порядке, установленном законодательством.  Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работником, находившимся в отпуске по уходу за ребенком, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 части второй статьи 170 настоящего Кодекса) не допускается в течение одного года со дня выхода работника из отпуска по уходу за ребенком. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Конвенции об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенция №103), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 439. Условие предоставления гарантий одному из родителей**  В случаях, когда настоящий Кодекс предусматривает предоставление дополнительных гарантий в сфере труда одному из родителей, он должен предъявить работодателю по месту работы документ, подтверждающий, что другой родитель не пользуется этими гарантиями (справка с места работы другого родителя, свидетельство о смерти одного из родителей, решение суда о признании одного из родителей недееспособным или лишении его родительских прав и др.).  Исключением из правила, предусмотренного частью первой настоящей статьи, является случаи предоставления гарантий матерям, занятым исполнением семейных обязанностей. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Конвенции об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Конвенция №103), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | | | **§ 2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет** | | | | | | |
| **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.  Отказ в приеме на работу в счет установленного минимального количества рабочих мест запрещается и может быть обжалован в судебном порядке.  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 440. Гарантии при приеме на работу лиц в возрасте до 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.  Отказ в приеме на работу в счет установленного минимального количества рабочих мест запрещается и может быть обжалован, в том числе в судебном порядке. | | |  | | | Часть третья статьи 239 отражена в соответствующих статьях ТК в новой редакции | | |
| **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.  См. предыдущую редакцию.  Список работ, указанных в части первой настоящей статьи, и предельно допустимые нормы при подъеме и перемещении тяжестей лицами моложе восемнадцати лет устанавливаются Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по консультации с Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и представителями работодателей. | **Статья 441. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет**  Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами и др.).  Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.  Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет и выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних, а также предельно допустимые нормы при подъеме и перемещении ими тяжестей утверждаются Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Конвенции МОТ 1973 года о минимальном возрасте для приёма на работу (Конвенция №138), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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 442. Трудовые права лиц моложе восемнадцати лет**  Лица моложе восемнадцати лет в индивидуальных трудовых правоотношениях приравниваются в правах к взрослым работникам, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда пользуются дополнительными льготами, установленными для них законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. | | |  | | | Редакционная правка | | |
|  | **Статья 443. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет**  Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.  Предусмотренные статьей 377 настоящего Кодекса обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Положения о порядке проведения медицинского осмотра сотрудников (рег. № 2387 от 29.08.2012 г.), международного опыта и правоприменительной практики | | |
| **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.  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 444. 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.  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. | | |  | | | Без изменений | | |
|  | **Статья 445. Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников в возрасте до восемнадцати лет**  Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:  для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – при шестидневной рабочей неделе - четырех часов, при пятидневной рабочей неделе – пяти часов, а в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – при шестидневной рабочей неделе - шести часов, при пятидневной рабочей неделе – семи часов тридцати минут;  для учащихся общеобразовательных школ и средних специальных, профессиональных учебных заведений, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет при шестидневной рабочей неделе - двух часов, при пятидневной рабочей неделе – двух часов тридцати минут, а в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет при шестидневной рабочей неделе - трех часов, а при пятидневной рабочей неделе – четырех часов. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Конвенции МОТ 1973 года о минимальном возрасте для приёма на работу (Конвенция №138), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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 446. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет**  Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонной комиссией по социально-трудовым вопросам. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Конвенции МОТ 1973 года о минимальном возрасте для приёма на работу (Конвенция №138), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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 447. Предоставление ежегодного оплачиваемого трудового отпуска лицам моложе восемнадцати лет**  Работникам моложе восемнадцати лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее тридцати календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время года.  Если рабочий год, за который предоставляется отпуск, охватывает период до и после достижения работником восемнадцати лет, продолжительность отпуска исчисляется пропорционально отработанному времени за стаж работы до достижения восемнадцати лет и за стаж работы после достижения восемнадцати лет. | | |  | | | **Редакционная правка** | | |
|  | **Статья 448. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет**  Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.  Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего специального профессионального образования, а также прошедших обучение по договору производственного обучения, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Конвенции МОТ 1973 года о минимальном возрасте для приёма на работу (Конвенция №138), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 449. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы**  Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности рабочего времени производится в таком же размере, как для работников соответствующих категорий при полной продолжительности рабочего времени.  При повременной оплате труда работникам в возрасте до восемнадцати лет производится доплата до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.  Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.  Труд учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, оплачивается исходя из отработанного времени или в зависимости от выработки. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Конвенции МОТ 1973 года о минимальном возрасте для приёма на работу (Конвенция №138), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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 450. 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. | | |  | | | Без изменений | | |
| **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 межведомственные 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. | **Статья 451. Прекращение трудового договора по требованию родителей, опекунов (попечителей) и уполномоченных на те органы**  Родители и опекуны (попечители), а также органы надзора за охраной труда и межведомственные 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. | | |  | | | Без изменений | | |
|  | | | **§ 3. Особенности регулирования труда лиц с инвалидностью** | | | | | | |
| Часть первая Статьи 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. | **Статья 452. Гарантии при приеме на работу лиц с инвалидностью**  Работодатель обязан принимать на работу лиц с инвалидностью, направляемых местным органом по труду и другими органами в порядке трудоустройства на рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест.  Отказ в приеме на работу лиц с инвалидностью в счет установленного минимального количества рабочих мест запрещается и может быть обжалован в судебном порядке. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Закона Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» (новая редакция), Положения о порядке установления и резервирования минимального количества рабочих мест для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, утвержденное постановлением Кабинета Министров от 5 декабря 2017 года № 965, международного опыта и правоприменительной практики | | |
| Часть вторая Статьи 220. Дополнительные меры по охране труда инвалидов  Рекомендации ВТЭК о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда инвалидов обязательны для исполнения работодателем. | **Статья 453. Запрещение применения труда лиц с инвалидностью на работах противопоказанных им по состоянию здоровья**  Запрещается применение труда лиц с инвалидностью на работах противопоказанных им по состоянию здоровья.  Рекомендации ВТЭК о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда лиц с инвалидностью обязательны для исполнения работодателем. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Закона Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» (новая редакция), Положения о порядке установления и резервирования минимального количества рабочих мест для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, утвержденное постановлением Кабинета Министров от 5 декабря 2017 года № 965, международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 454. Трудовые права лиц с инвалидностью**  Лица с инвалидностью в индивидуальны трудовых правоотношениях обладают теми же правами, что и другие работники, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда пользуются дополнительными льготами, установленными для них законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.  Условия труда, в том числе оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного трудового отпуска, устанавливаемые в коллективном или трудовом договоре, не могут быть ниже установленных законодательством и ухудшать положения или ограничивать права лиц с инвалидностью по сравнению с другими работниками.  Отказ в заключении трудового договора с лицом с инвалидностью либо в продвижении его по работе, прекращение трудового договора с ним по инициативе работодателя по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда по заключению медико-социальной экспертизы состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает здоровью и безопасности труда самого лица с инвалидностью или других лиц.  В случае отказа в приеме на работу работодатель по требованию лица с инвалидностью обязан в трехдневный срок предоставить письменное обоснование причин отказа в приеме на работу, подписанное должностным лицом, обладающим правом приема на работу. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Закона Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» (новая редакция), Положения о порядке установления и резервирования минимального количества рабочих мест для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, утвержденное постановлением Кабинета Министров от 5 декабря 2017 года № 965, международного опыта и правоприменительной практики | | |
| 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 455. Медицинские осмотры лиц с инвалидностью**  Лица с инвалидностью принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.  Предусмотренные статьей 377 настоящего Кодекса обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Положения о порядке проведения медицинского осмотра сотрудников (рег. № 2387 от 29.08.2012 г.), международного опыта и правоприменительной практики | | |
| Часть третья Статьи 220. Дополнительные меры по охране труда инвалидов  Инвалидам I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю без уменьшения оплаты труда. | **Статья 456. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников с инвалидностью I или II группы**  Для работников с инвалидностью I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати шести часов в неделю. | | |  | | | **Без изменений** | | |
|  | **Статья 457. Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников с инвалидностью I или II группы**  Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников с инвалидностью I или II группы устанавливается в соответствии с рекомендациями ВТЭК, но не должна превышать шести часов при шестидневной рабочей неделе и семи часов тридцати минут при пятидневной рабочей неделе. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики | | |
| Часть пятая Статьи 220. Дополнительные меры по охране труда инвалидов  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 458. Особенности направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников с инвалидностью**  Направление в командировку, а также привлечение работников с инвалидностью к работе в ночное время, сверхурочным работам и работе в выходные дни допускается только с их согласия, при условии, что такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Закона Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» (новая редакция), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
| Часть четвертая Статьи 220. Дополнительные меры по охране труда инвалидов  Инвалидам I и II групп предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней. | **Статья 459. Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск работникам с инвалидностью**  Работникам с инвалидностью I и II группы ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее тридцати календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время года.  Если рабочий год, за который предоставляется отпуск, охватывает период до и после установления работнику инвалидности, либо до и после снятия ВТЭК инвалидности продолжительность трудового отпуска исчисляется пропорционально отработанному времени за стаж работы в период когда работнику была установлена инвалидность и стаж работы, до наступления инвалидности или стаж работы после снятия инвалидности ВТЭК. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Закона Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» (новая редакция), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 460. Право работника с инвалидностью на ежегодный отпуск без сохранения заработной платы**  По желанию работника с инвалидностью I или II группы на основании его письменного заявления работодатель обязан предоставлять ему ежегодно отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до четырнадцати календарных дней. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Закона Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» (новая редакция), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 461. Оплата труда работников с инвалидностью при сокращенной продолжительности рабочего времени**  Оплата труда работников с инвалидностью I и II группы при сокращенной продолжительности рабочего времени производится в таком же размере, как для работников соответствующих профессий и должностей при полной продолжительности рабочего времени. | | |  | | | **Дополнено** исходя из действующего Трудового Кодекса, Закона Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» (новая редакция), международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | | | **Глава 26. Особенности регулирования труда, обусловленные характером трудовой связи работника с работодателем и местом осуществления трудовой деятельности** | | | | | | |
|  | **Статья 462. Основные понятия**  Совместительством является выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.  Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы (внутреннее совместительство), так и у другого работодателя (внешнее совместительство).  Основным местом работы является работа у того работодателя, где хранится трудовая книжка работника, независимо от того выполняется ли такая работа на условиях полного или неполного рабочего времени. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей (ПКМ №297 от 18.10.2012г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 463. Ограничения работы по совместительству**  Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с неблагоприятными условиями труда, если основная работа совместителя связана с такими же условиями (за исключением работников организаций системы здравоохранения), а также в других случаях, предусмотренных законами, актами Президента Республики Узбекистан или постановлениями Кабинета Министров Республики Узбекистан.  Работодатели по согласованию с профсоюзным комитетом могут устанавливать ограничения работы по совместительству для работников определенных профессий, специальностей и должностей, с учетом особенностей условий и режима труда, работа по совместительству в которых может нанести вред здоровью работника, других лиц или безопасности производственного процесса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей (ПКМ №297 от 18.10.2012г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 464. Документы, предъявляемые при приеме на работу на условиях внешнего совместительства**  Лица, поступающие на работу по совместительству к другому работодателю (не по месту основной работы), обязаны предъявить:  паспорт либо заменяющий его документ;  справку с основного места работы по форме, утверждаемой Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан;  заверенную по месту основной работы копию трудовой книжки при приеме на работу по совместительству, к выполнению которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие определенный стаж работы;  диплом, свидетельство или иной документ об образовании или профессиональной подготовке при приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний или подготовки;  справку о характере и условиях труда по основному месту работы при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда;  идентификационный номер налогоплательщика;  накопительную пенсионную книжку.  При приеме на работу на условиях внутреннего совместительства работодатель не вправе требовать от работника предъявления каких-либо документов, за исключением диплома, свидетельства или иного документа об образовании или профессиональной подготовке при приеме по совместительству на работу, требующую специальных знаний или подготовки в случаях, когда ранее эти документы не были предъявлены работником.  При приеме на работу по совместительству запрещается требовать документы, не предусмотренные настоящим Кодексом, другими законами, указами и постановлениями Президента Республики Узбекистан, а также постановлениями Кабинета Министров Республики Узбекистан. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей (ПКМ №297 от 18.10.2012г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 465. Трудовой договор о работе по совместительству**  Прием на работу по совместительству осуществляется на основании трудового договора. При внутреннем совместительстве работника, заключившего трудовой договор с данным работодателем об основной работе, с ним заключается отдельный трудовой договор о работе по совместительству.  Трудовые договоры о работе по совместительству могут заключаться с одним или несколькими работодателями, если это не противоречит действующему законодательству.  В трудовом договоре с совместителем обязательно указание на то, что работа выполняется по совместительству.  С лицами, принимаемыми на работу по совместительству, может заключаться срочный трудовой договор.  В трудовом договоре о работе по совместительству, наряду с условиями, предусмотренными настоящего Кодекса, указывается продолжительность рабочего времени и режим работы по совместительству. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей (ПКМ №297 от 18.10.2012г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 466. Внесение в трудовую книжку работника сведений о работе по совместительству**  По письменному заявлению работника, на основании справки с места работы по совместительству, в трудовую книжку работника работодателем по основному месту работы вносится запись о работе по совместительству с указанием периода работы. Форма справки с места работы по совместительству утверждается Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.  Справка с места работы по совместительству хранится по основному месту работы. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей (ПКМ №297 от 18.10.2012г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 467. Продолжительность и учет рабочего времени при работе по совместительству**  Продолжительность работы по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников на работе по совместительству (за исключением врачебного персонала организаций системы здравоохранения).  В дни, когда по основному месту работы работник свободен от выполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.  В случае если для совместителей не может быть соблюдена ежедневная половинная норма продолжительности рабочего времени, допускается ведение суммированного учета рабочего времени. При ведении суммированного учета рабочего времени общая продолжительность рабочего времени работы (смены) по совместительству не должна превышать половину нормы рабочего времени по совмещаемой должности за учетный период. При этом учетный период устанавливается Министерством занятости и трудовых отношений по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.  При внутреннем совместительстве учет рабочего времени ведется раздельно по основной работе и работе по совместительству. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей (ПКМ №297 от 18.10.2012г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 468. Оплата труда лиц, работающих по совместительству**  Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.  При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.  Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.  Минимальный размер оплаты труда за работу по совместительству не может быть ниже размера, рассчитанного на основе минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки или иных условий, предусмотренных трудовым договором.  При исчислении среднего заработка работника, независимо от целей данного исчисления, заработная плата за работу по основному месту работы и по совместительству рассчитывается раздельно.  Если иное не предусмотрено в коллективном договоре, либо в ином локальном акте, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, формы и системы оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты совместителям осуществляются в порядке, установленном для всех работников организации. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей (ПКМ №297 от 18.10.2012г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 469. Ежегодные оплачиваемые трудовые отпуска лицам, работающим по совместительству**  Лицам, работающим по совместительству, ежегодные основные, а также дополнительные отпуска, на которые совместители имеют право, предоставляются одновременно с ежегодным трудовым отпуском по основному месту работы.  Если в первый рабочий год на работе по совместительству работник проработал менее шести месяцев, то отпуск на работе по совместительству оплачивается пропорционально отработанному времени.  Трудовой отпуск совместителям, проработавшим в первый рабочий год шесть месяцев, а также трудовой отпуск за последующие годы работы оплачивается в обычном порядке, исходя из среднего заработка на работе по совместительству.  В случаях, когда продолжительность трудового оплачиваемого отпуска по основной работе превышает продолжительность трудового оплачиваемого отпуска на работе по совместительству, то работодатель обязан по просьбе совместителя предоставить ему, кроме оплачиваемого отпуска на работе по совместительству, также отпуск без сохранения заработной платы на дни, составляющие разницу в продолжительности оплачиваемого отпуска по основной работе и оплачиваемого отпуска на работе по совместительству. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей (ПКМ №297 от 18.10.2012г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 470. Особенности производства гарантийных и компенсационных выплат на работе по совместительству**  Гарантийные и компенсационные выплаты лицам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются работникам только по основному месту работы.  Сохранение заработка на период трудоустройства при прекращении трудового договора по отдельным основаниям предоставляются работникам только при прекращении трудового договора по основному месту работы.  Другие гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и актами, содержащими нормы трудового права, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей (ПКМ №297 от 18.10.2012г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 471. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству**  Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случаях:  1) приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает совместителя не менее чем за две недели до прекращения трудового договора либо выплачивает ему соразмерную денежную компенсацию;  2) в связи с введением законами, актами Президента Республики Узбекистан или постановлениями Кабинета Министров Республики Узбекистан или в соответствии с частью второй статьи 463 настоящего Кодекса ограничений работы по совместительству. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей (ПКМ №297 от 18.10.2012г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 472. Выплата выходного пособия при прекращении трудового договора с лицом, работающим по совместительству**  При прекращении с совместителем трудового договора о работе по совместительству (внутреннему или внешнему) по основаниям, перечисленным в статье 173 настоящего Кодекса, а также по пункту второму статьи 170 настоящего Кодекса, работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей (ПКМ №297 от 18.10.2012г.) и правоприменительной практики | | |
|  | | | **§ 2. Особенности регулирования труда надомников** | | | | | | |
|  | **Статья 473. Понятие надомного труда**  Надомный труд означает осуществляемую физическим лицом (надомником) работу по производству товаров или оказанию услуг по заказам работодателя в соответствии с заключаемым трудовым договором, по месту своего жительства или в других помещениях, принадлежащих надомнику или членам его семьи.  На надомников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящим Кодексом и Положением о надомном труде, утверждаемым Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о надомном труде (ПКМ №4 от 11.01.2006г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 474. Минимальный возраст для приема на работу надомников**  Надомником может быть физическое лицо, достигшее возраста шестнадцати лет.  В случае если характер надомного труда предопределяет необходимость заключения с надомником договора о полной индивидуальной материальной ответственности, к осуществлению надомного труда допускаются лица, достигшие возраста восемнадцати лет. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о надомном труде (ПКМ №4 от 11.01.2006г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 475. Условия применения надомного труда**  Применение надомного труда допускается при условии, если надомник по месту своего проживания имеет необходимые помещения, включая жилые помещения, для выполнения надомного труда в соответствии с трудовым договором, а также практические навыки для выполнения работы, либо может быть им обучен.  Перевода жилых помещений, в которых осуществляется надомный труд, в категорию нежилых помещений не требуется.  Надомный труд организуется на основе кооперации между организациями и гражданами, осуществляющими производство продукции и услуг по их заказам на дому, в тех отраслях промышленности и сферы услуг, в которых технологический процесс и другие условия позволяют производить отдельные виды комплектующих изделий, полуфабрикатов, продукции и работ в домашних условиях.  Не допускается выполнение надомником работ (оказание услуг) и производство продукции (услуг), требующих:  получения лицензии на право осуществления отдельных видов деятельности, установленных законодательством;  использования на дому силового, энергоемкого и технически сложного оборудования, а также опасных химических компонентов;  соблюдения специальной техники безопасности, которая не может быть проконтролирована в надомных условиях.  Перечень оборудования, сырья, материалов и продукции, не подлежащих использованию в надомных условиях, определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан.  Отдельные виды надомных работ, в соответствии с установленными правилами пожарной безопасности, санитарными и гигиеническими нормами, правилами охраны труда, а также особенностями жилищно-бытовых условий надомников, могут допускаться только с разрешения органов пожарного и санитарного надзора, а также Государственной трудовой инспекции.  Конкретные виды работ для надомников определяются работодателем с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья (принимается во внимание характер работы, используемые оборудование и инструменты, свойства сырья и материалов, а в отношении лиц с инвалидностью - рекомендации ВТЭК). | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о надомном труде (ПКМ №4 от 11.01.2006г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 476. Трудовой договор с надомником**  Между физическим лицом, принимаемым для осуществления надомной работы, и работодателем заключается трудовой договор в письменной форме.  В трудовой договор с надомником наряду с условиями, предусмотренными частью первой статьи 112 настоящего Кодекса, включаются также следующие условия:  порядок предоставления оборудования, инвентаря, комплектующих изделий, сырья, материалов, полуфабрикатов для осуществления надомником трудовой функции;  порядок приемки и сдачи сырья, материалов и готовой продукции;  условия материальной ответственности;  обязанности работодателя и надомника по соблюдению необходимых правил охраны и условий труда;  условия предоставления отпусков, социального страхования, пенсионного обеспечения надомника;  порядок и условия возмещения расходов надомника в случае использования своего оборудования, инструмента и инвентаря для выполнения заказа работодателя;  порядок возмещения (компенсации) расходов надомника за энергию, воду, связь, использованные в связи с выполнением заказа работодателя;  обязанности работодателя по осуществлению ремонта оборудования, инструмента и инвентаря, переданных надомнику для осуществления им обусловленной трудовым договором трудовой функции;  условия возмещения работодателю ущерба, связанного с порчей материалов, оборудования, инструментов, а также полного и частичного брака продукции по вине надомника;  порядок проведения инвентаризации переданного в пользование надомнику оборудования, инструментов, инвентаря, комплектующих изделий, сырья и материалов и условия допуска представителей работодателя и контролирующих органов в помещения, в которых осуществляется надомный труд;  обязанности надомника об извещении работодателя в случае невозможности выполнения заказа в установленные сроки в связи с не зависящими от надомника обстоятельствами (отсутствие электроэнергии, воды, газа и т. п.).  В трудовом договоре с надомником могут предусматриваться также другие условия.  Примерная форма письменного трудового договора с надомником утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан  по согласованию с республиканской комиссией по социально-трудовым вопросам. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о надомном труде (ПКМ №4 от 11.01.2006г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 477. Участие членов семьи надомника в выполнении им работы, обусловленной трудовым договором**  Выполнение работ надомником может осуществляться при участии (помощи) членов его семьи без согласия работодателя. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают. Ответственность перед работодателем за качество работ, выполняемых помогающими членами семьи, несет надомник. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о надомном труде (ПКМ №4 от 11.01.2006г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 478. Рабочее время надомника**  Работодатель при установлении для надомника производственного задания должен учитывать нормативы времени на выполнение отдельных видов работ с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени на выполнение всего комплекса работ в расчете на месяц не превышала нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени.  Надомник самостоятельно устанавливает для себя продолжительность рабочего времени, график и распорядок работы исходя из объема производственного задания и иных условий, определенных трудовым договором.  Учитывая, что надомник распределяет рабочее время по своему усмотрению, вся выполненная им работа оплачивается в одинарном размере, и на него не распространяются условия оплаты труда за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, а также за работу в ночное время. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о надомном труде (ПКМ №4 от 11.01.2006г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 479. Трудовой отпуск надомника**  Продолжительность ежегодного трудового отпуска надомника не может быть менее двадцати одного календарного дня, если он в соответствии с законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права или трудовым договором, не имеет право на ежегодный трудовой отпуск большей продолжительности.  Время и очередность предоставления надомникам трудового отпуска определяются графиком, утвержденным работодателем по соглашению с надомником. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о надомном труде (ПКМ №4 от 11.01.2006г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 480. Оплата труда надомника**  Работа надомников, как правило, оплачивается сдельно. Оплата производится за фактически выполненные работы или произведенную продукцию, отвечающую по качеству установленным требованиям.  Нормы выработки и сдельные расценки устанавливаются по соглашению сторон из расчета нормального рабочего времени, установленного согласно законодательству о труде для соответствующих работ.  Для конкретной работы, оплачиваемой сдельно, размер вознаграждения надомника должен быть сравним с условиями оплаты труда работников, занятых на самом производстве у работодателя.  Оплата труда надомника не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, при условии выполнения надомником норм труда и трудовых обязанностей, и не ограничивается каким-либо максимальным размером.  Труд надомника должен оплачиваться либо при сдаче каждого завершенного рабочего задания, объема работ, либо через регулярные промежутки времени, установленные трудовым законодательством.  В трудовом договоре может быть предусмотрено авансирование оплаты труда надомника.  Если в местности, где осуществляет свой труд надомник, установлен районный коэффициент к заработной плате, оплата труда надомника должна производиться с учетом этого коэффициента. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о надомном труде (ПКМ №4 от 11.01.2006г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 481. Прекращение трудового договора с надомником**  Трудовой договор с надомником может быть прекращен по основаниям, установленным настоящим Кодексом, а также по основаниям, предусмотренным трудовым договором. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о надомном труде (ПКМ №4 от 11.01.2006г.) и правоприменительной практики | | |
|  | | | **§3. Особенности регулирования труда дистанционных работников** | | | | | | |
|  | **Статья 482. Понятие дистанционной работы**  Дистанционная работа – это выполнение работником определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, с использованием для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет».  Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.  На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 483. Трудовой договор о дистанционной работе**  Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами.  При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.  По требованию дистанционного работника, заключившего трудовой договор с работодателем путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня получения этого требования обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.  При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 131 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.  Каждая из сторон трудового договора сообщает в электронной форме другой стороне о получении подписанного работником и работодателем экземпляра трудового договора. Данные сообщения скрепляются электронной цифровой подписью отправителя.  В трудовой договор с дистанционным работником наряду с условиями, предусмотренными частью первой статьи 112 настоящего Кодекса, включаются также следующие условия:  порядок предоставления дистанционному работнику оборудования и (или) оргтехники, в случае, если для осуществления дистанционным работником трудовой функции необходимо соответствующее оборудование и (или) оргтехника за исключением случаев, когда сторонами достигнута договоренность об использовании дистанционным работником, принадлежащего ему или арендованного им оборудования и (или) оргтехники;  обязанности работодателя по осуществлению ремонта оборудования и (или) оргтехники, переданных дистанционному работнику для осуществления им обусловленной трудовым договором трудовой функции;  обеспечение работника необходимыми для регулярного взаимодействия с работодателем средствами связи, включая доступ к сети «Интернет»;  условия возмещения работником причиненного по его вине работодателю ущерба, связанного с порчей оборудования и (или) оргтехники переданного работодателем дистанционному работнику;  порядок проведения инвентаризации переданных в пользование дистанционному работнику оборудования, оргтехники, программно-технических средств, средств связи, средств защиты информации и иных средств;  порядок и условия возмещения дистанционному работнику расходов в случае использования им своего оборудования и (или) оргтехники, для выполнения трудовых обязанностей;  порядок и условия возмещения дистанционному работнику расходов в связи с использованием им средств связи для выполнения трудовых обязанностей;  порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами;  обязанность дистанционного работника известить работодателя в случае невозможности выполнения обусловленной производственным заданием работы в установленные сроки с указанием причины, препятствующей ее своевременному выполнению;  обязанности работодателя и дистанционного работника по соблюдению необходимых правил охраны и условий труда;  В трудовом договоре с дистанционным работником могут предусматриваться также другие условия, в том числе и дополнительные основания прекращения трудового договора.  Трудовой договор с дистанционным работником, проживающим в той же местности, где расположен работодатель, может предусматривать, что часть своего рабочего времени, необходимую для непосредственного взаимодействия с работодателем и другими сотрудниками, работник трудится на рабочем месте у работодателя, а остальное рабочее время – дистанционно. Работник считается дистанционным, если не менее пятидесяти процентов его рабочего времени приходится на дистанционную работу.  Примерная форма письменного трудового договора с дистанционным работником утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с республиканской трехсторонной комиссией по социально-трудовым вопросам. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 484. Особенности организации труда дистанционных работников**  Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, оргтехники, программно-технических средств, средств связи, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 485. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя**  Взаимодействие дистанционного работника (лица поступающего на дистанционную работу) и работодателя осуществляется путем обмена электронными документами, скрепленными электронными цифровыми подписями дистанционного работника (лица, поступающего на дистанционную работу) и работодателя в порядке, установленном законами Республики Узбекистан «Об электронном документообороте» и «Об электронной цифровой подписи». Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе. Подтверждение о получении электронного документа от другой стороны должно быть скреплено электронной цифровой подписью получателя.  В случаях, если в соответствии с трудовым законодательством или иными актами, содержащими нормы трудового права работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, дистанционный работник может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.  Дистанционный работник вправе обращаться к работодателю с заявлениями, предоставлять работодателю объяснения, другую информацию, связанную с осуществляемой им трудовой деятельностью в электронной форме.  Для получения пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, иных выплат по социальному страхованию дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных законодательством, по почте заказным письмом с уведомлением.  При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статьей 130 настоящего Кодекса), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии по почте заказным письмом с уведомлением или, если это указано в заявлении, в форме электронного документа. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 486. Рабочее время дистанционного работника**  Работодатель при установлении для дистанционного работника производственного задания должен учитывать нормативы времени на выполнение отдельных видов работ с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени на выполнение всего комплекса работ в расчете на месяц не превышала нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени.  Дистанционный работник самостоятельно устанавливает для себя продолжительность рабочего времени, график и распорядок работы исходя из объема производственного задания и иных условий, определенных трудовым договором.  Учитывая, что дистанционный работник распределяет рабочее время по своему усмотрению, вся выполненная им работа оплачивается в одинарном размере, и на него не распространяются условия оплаты труда за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, а также за работу в ночное время. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 487. Трудовой отпуск дистанционного работника**  Продолжительность ежегодного трудового отпуска дистанционного работника не может быть менее двадцати одного календарного дня, если он в соответствии с законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права или трудовым договором, не имеет право на ежегодный трудовой отпуск большей продолжительности.  Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 488. Оплата труда дистанционного работника**  Оплата труда дистанционного работника производится за фактически выполненные работы, отвечающие по качеству установленным требованиям.  Нормы выработки и расценки устанавливаются по соглашению сторон трудового договора из расчета нормального рабочего времени, установленного согласно законодательству о труде для соответствующих работ.  Размер оплаты труда дистанционного работника должен быть сравним с условиями оплаты труда работников, занятых на самом производстве у работодателя.  Оплата труда дистанционного работника не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, при условии выполнения им норм труда и трудовых обязанностей, и не ограничивается каким-либо максимальным размером.  Оплата труда дистанционного работника должна производиться либо при сдаче каждого завершенного рабочего задания, объема работ, либо через регулярные промежутки времени, установленные трудовым законодательством. В трудовом договоре может быть предусмотрено авансирование оплаты труда дистанционного работника.  Если в местности, где осуществляет свой труд дистанционный работник, установлен районный коэффициент к заработной плате, оплата труда дистанционного работника должна производиться с учетом этого коэффициента. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 489. Служебная командировка дистанционного работника к работодателю**  Служебной командировкой дистанционного работника признается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного поручения вне места его постоянной работы, включая и поездку к работодателю, расположенному в другой местности, чем та, в которой данный работник осуществляет свою трудовую деятельность. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 490. Прекращение трудового договора с дистанционным работником**  Трудовой договор с дистанционным работником может быть прекращен по основаниям, установленным настоящим Кодексом, а также по основаниям, предусмотренным трудовым договором.  В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа на бумажном носителе. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., и правоприменительной практики | | |
|  | | | **§4. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом** | | | | | | |
|  | **Статья 491. Общие положения о вахтовом методе работе**  Вахтовый метод работы – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.  Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности.  Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях.  Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.  Примерное положение о вахтовом методе организации работы утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о вахтовом методе производства строительно-монтажных работ на отдаленных и особо важных объектах (МЮ №551 от 28.1.1998г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 492. Ограничения на работы вахтовым методом**  К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться:  работники в возрасте до восемнадцати лет;  беременные женщины;  лица, занятые семейными обязанностями, осуществляющие уход за детьми в возрасте до трех лет;  лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о вахтовом методе производства строительно-монтажных работ на отдаленных и особо важных объектах (МЮ №551 от 28.1.1998г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 493. Продолжительность вахты**  Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.  Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца.  В исключительных случаях работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о вахтовом методе производства строительно-монтажных работ на отдаленных и особо важных объектах (МЮ №551 от 28.1.1998г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 494. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом**  При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем шесть месяцев.  Учетный период охватывает:  рабочее время в период нахождения работника на вахте;  время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно;  время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.  Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о вахтовом методе производства строительно-монтажных работ на отдаленных и особо важных объектах (МЮ №551 от 28.1.1998г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 495. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом**  Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком, который утверждается работодателем по согласованию профсоюзным комитетом и доводится до сведения работников не позднее, чем за два месяца до введения его в действие.  В указанном графике предусматривается:  продолжительность учетного периода;  время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно.  Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха;  продолжительность ежедневной работы в период нахождения работника на вахте. При этом предельная продолжительность такой работы не должна превышать двенадцати часов;  время отдыха на вахте, которое включает в себя предоставление работнику: перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня (двух перерывов, если продолжительность ежедневной работы (смены) превышает восемь часов), а в случаях, когда по условиям производства предоставить такой перерыв невозможно – определение времени и организация приема работниками пищи в рабочее время; ежедневного (междусменного) отдыха, продолжительность которого с учетом перерыва для отдыха и питания должна составлять не менее двенадцати часов; дней еженедельного отдыха  в период вахты, если это возможно по производственным условиям;  время междувахтового отдыха, в которое включаются дни отгулов за предусмотренную графиком переработку сверх нормы рабочего времени и выходные дни, приходящиеся на этот период. Количество дней отгулов определяется путем деления общего количества переработанных в соответствии с графиком часов за период нахождения работника на вахте на установленную норму продолжительности рабочего дня.  Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение учетного периода и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о вахтовом методе производства строительно-монтажных работ на отдаленных и особо важных объектах (МЮ №551 от 28.1.1998г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 496. Сверхурочная работа лиц, работающих вахтовым методом**  Сверхурочной работой для лиц, работающих вахтовым методом, считается работа сверх установленной графиком продолжительности рабочего времени для работника за учетный период.  Привлечение к сверхурочной работе лиц, работающих вахтовым методом, и оплата такой работы производятся в соответствии со статьями 198 и 199 настоящего Кодекса. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о вахтовом методе производства строительно-монтажных работ на отдаленных и особо важных объектах (МЮ №551 от 28.1.1998г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 497. Особенности предоставления ежегодного трудового отпуска лицам, работающим вахтовым методом**  Ежегодный трудовой оплачиваемый отпуск лицам, работающим вахтовым методом, должен предоставляться после использования ими дней междувахтового отдыха.  Требование части первой настоящей статьи должно учитываться при составлении графика отпусков лиц, работающих вахтовым методом.  Если окончание ежегодного отпуска лица, работающего вахтовым методом, приходится на дни междувахтового отдыха, то работодатель может с согласия работника:  до начала вахты временно перевести работника на другую работу;  до начала вахты предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы;  перевести работника в другую смену вахты. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о вахтовом методе производства строительно-монтажных работ на отдаленных и особо важных объектах (МЮ №551 от 28.1.1998г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 498. Оплата труда, гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом**  Оплата труда лиц, работающих вахтовым методом, включает в себя:  оплату за выполненную во время вахты работу;  оплату дополнительных дней междувахтового отдыха за переработанное время на вахте;  надбавку за вахтовый метод работы и иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством или иными актами, содержащими нормы трудового права.  Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.  Лицам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты,  а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.  Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы в государственных организациях, финансируемых из бюджета, устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.  Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы у других работодателей устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым работодателем по согласованию профсоюзным комитетом, либо трудовым договором.  Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, эти коэффициенты начисляются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.  За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается тарифная ставка, соразмерная количеству дней, проведенных в пути. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о вахтовом методе производства строительно-монтажных работ на отдаленных и особо важных объектах (МЮ №551 от 28.1.1998г.) и правоприменительной практики | | |
|  | | | **Глава 27. Особенности регулирования труда, обусловленные условиями труда работника** | | | | | | |
|  | **Статья 499. Общие положения**  Настоящая глава Трудового Кодекса предусматривает особенности регулирования труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в неблагоприятных условиях труда, а также в неблагоприятных природно-климатических условиях.  Работниками, осуществляющими трудовую деятельность в неблагоприятных условиях труда, признаются работники, занятые на определяемых, на основе аттестации по условиям труда и травмоопасности оборудования рабочих местах, условия труда на которых оказывают неблагоприятное воздействие на работоспособность и здоровье работника.  Аттестация рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования осуществляется в соответствии с положением, утверждаемым Кабинетом Министров Республики Узбекистан.  Работниками, осуществляющими трудовую деятельность в неблагоприятных природно-климатических условиях, признаются работники, занятые на работах в пустынных, высокогорных, труднодоступных местностях в соответствии с перечнем таких местностей, утверждаемым Кабинетом Министров Республики Узбекистан.  Работникам, осуществляющим трудовую деятельность в неблагоприятных условиях труда, а также в неблагоприятных природно-климатических условиях предоставляются дополнительные гарантии в области охраны труда, рабочего времени, отпусков, оплаты труда, а также иных условий труда.  Минимальный уровень гарантий работникам, указанным в части первой настоящей статьи, устанавливается законодательством. Коллективные соглашения, а также коллективный договор либо иные локольные акты, принятые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, могут предусматривать предоставление дополнительных гарантий данным работникам. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 500. Медицинский осмотр работников, осуществляющих трудовую деятельность в неблагоприятных условиях труда и в неблагоприятных природно-климатических условиях**  Работодатель обязан организовать проведение предварительного при заключении трудового договора и периодических (в процессе работы) медицинских осмотров работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда и в неблагоприятных природно-климатических условиях.  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. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
| **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 занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.  Для работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, предельная продолжительность рабочего времени устанавливается Правительством Республики Узбекистан. | **Статья 501. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда**  Работникам, подвергающимся воздействию в процессе труда вредных для здоровья физических, химических, биологических и иных производственных факторов устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю.  Перечень таких работ и конкретная продолжительность рабочего времени при их выполнении определяются отраслевыми коллективными соглашениями, коллективным договором, а если они не заключены, - работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иными представительними органами работников на основе аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования.  Для работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, предельная продолжительность рабочего времени устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан. | | |  | | | Редакционная правка | | |
|  | **Статья 502. Продолжительность ежедневной работы (смены) работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда и неблагоприятными природно-климатическими условиями**  Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда и неблагоприятными природно-климатическими условиями, не может превышать при шестидневной рабочей неделе – шести часов, а при пятидневной рабочей неделе - семи часов тридцати минут.  Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда не может превышать:  при тридцатичасовой шестидневной рабочей неделе - пяти часов, а при тридцатичасовой пятидневной рабочей неделе – шести часов;  при двадцати четырехчасовой шестидневной рабочей неделе – четырех часов, а при двадцати четырехчасовой пятидневной рабочей неделе – пяти часов. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 503. Ограничения привлечения к сверхурочной работе работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда и неблагоприятными природно-климатическими условиями**  Продолжительность сверхурочной работы работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда и неблагоприятными природно-климатическими условиями не должна превышать двух часов в день и ста двадцати часов в год.  Запрещается привлечение к сверхурочной работе работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 504. Ограничение применения суммированного учета рабочего времени для работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда**  Не допускается применение суммированного учета рабочего времени для работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
| **Статья 137. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных и особых условиях труда**  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 занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.  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. | **Статья 505. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных условиях труда**  Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных условиях труда предоставляется работникам, подвергающимся воздействию в процессе труда вредных для здоровья физических, химических, биологических и иных производственных факторов.  Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.  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) на основе Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования, утверждаемого Кабинетом Министров Республики Узбекистан.  Минимальная продолжительность дополнительного отпуска, условия и порядок предоставления дополнительных отпусков за работу в особо вредных и особо тяжелых условиях труда устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан. | | |  | | | Редакционная правка | | |
|  | **Статья 506. Оплата труда лиц, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени**  Оплата труда лиц, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, при сокращенной продолжительности рабочего времени производится в таком же размере, как для работников при полной продолжительности рабочего времени.  Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.  Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.  Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
| 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 507. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях**  Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях предоставляется работникам, осуществляющим трудовую деятельность в пустынных, высокогорных или иных местностях, за работу в которых установлены соответствующие коэффициенты к оплате труда.  Перечень районов с неблагоприятными природно-климатическими условиями и минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска, предоставляемого за работу в таких условиях определяются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.  Коллективными соглашениями, а также коллективным договором, другими локальными актами может предусматриваться предоставление работникам ежегодных дополнительных отпусков и в других, не предусмотренных в порядке, установленном частью третьей настоящей статьи, районах с неблагоприятными природно-климатическими условиями. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 508. Коэффициенты к оплате труда за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях**  Работникам, осуществляющим трудовую деятельность в пустынных, высокогорных, труднодоступных местностях, устанавливаются коэффициенты к оплате труда.  Минимальный размер коэффициентов к оплате труда, указанных в части первой настоящей статьи устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции) и правоприменительной практики | | |
|  | | | **Глава 28. Особенности регулирования труда, обусловленные характером труда работника** | | | | | | |
|  | | | **§ 1. Особенности регулирования труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, руководителя обособленного структурного подразделения организации** | | | | | | |
|  | **Статья 509. Общие положения**  Руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативно-правовыми актами Республики Узбекистан, учредительными документами организации, локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.  Положения настоящего параграфа распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда:  руководитель организации является единственным участником (учредителем), собственником ее имущества;  управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией).  Заместитель руководителя – лицо, в функциональные обязанности которого входят обязанности временно замещать отсутствующего руководителя, или на основании распределения должностных обязанностей выполняет функции руководителя по отдельным вопросам.  Главный бухгалтер – лицо, занимающее штатную должность в организации, отвечающее за формирование учетной политики, ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, обеспечивающее соответствие осуществляемых хозяйственных операций законодательству Республики Узбекистан, контроль за движением имущества и выполнением обязательств организации.  При отсутствии в организации должности главного бухгалтера положения настоящей главы распространяются на должностное лицо, осуществляющее в организации функции бухгалтерского учета и финансового управления.  Руководителями обособленных структурных подразделений организации (филиалов, представительств) являются должностные лица, назначаемые на должность создавшей их организацией (юридическим лицом) и действующие на основании доверенности, выданной организацией, образовавшей данное обособленное структурное подразделение.  Законами могут устанавливаться другие особенности регулирования труда руководителей организаций. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Закона Республики Узбекистан «Об акционерных обществах и защите прав акционеров» (в новой редакции), Закона «Об обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью» и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 510. Правовые основы регулирования труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, руководителя обособленного структурного подразделения организации**  Права и обязанности руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, руководителя обособленного структурного подразделения организации в области трудовых отношений определяются настоящим Кодексом, законами и иными нормативно-правовыми актами, учредительными документами организации, обособленного структурного подразделения, трудовым договором.  Положения настоящего Кодекса распространяются на руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров, руководителей обособленных структурных подразделений организации с учетом особенностей, предусмотренных настоящим параграфом. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Закона Республики Узбекистан «Об акционерных обществах и защите прав акционеров» (в новой редакции), Закона «Об обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью» и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 511. Заключение трудового договора с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером, руководителем обособленного структурного подразделения организации**  Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером, руководителем обособленного структурного подразделения организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.  Законами и иными нормативно-правовыми актами, учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое).  При приеме на работу руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, руководителя обособленного структурного подразделения организации может быть установлено предварительное испытание сроком до шести месяцев. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Закона Республики Узбекистан «Об акционерных обществах и защите прав акционеров» (в новой редакции), Закона «Об обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью» и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 512. Работа по совместительству руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, руководителя обособленного структурного подразделения организации**  Руководитель организации его заместители, главный бухгалтер, руководители обособленных структурных подразделений организации могут работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа организации либо собственника организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).  Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции внутреннего надзора и контроля за деятельностью организации. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Закона Республики Узбекистан «Об акционерных обществах и защите прав акционеров» (в новой редакции), Закона «Об обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью» и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 513. Материальная ответственность руководителя организации и руководителя обособленного структурного подразделения**  Руководитель организации, а также руководитель обособленного структурного подразделения несут полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.  В случаях, предусмотренных законом, по требованию собственника организации (собрания акционеров, участников, учредителей) либо наблюдательного совета или иного уполномоченного собственником органа руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Закона Республики Узбекистан «Об акционерных обществах и защите прав акционеров» (в новой редакции), Закона «Об обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью» и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 514. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером, руководителем обособленного структурного подразделения организации**  Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, трудовой договор с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером, руководителем обособленного структурного подразделения организации может быть прекращен:  1) в связи со сменой собственника организации. Прекращение трудового договора по данному основанию допускается в течение трех месяцев со дня приобретения организации в собственность. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, время его нахождения в отпусках, предусмотренных законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, иные периоды отсутствия на работе по уважительным причинам. Прекращение трудовых отношений по данному основанию относится к числу оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя и производится с соблюдением требований части третьей статьи 170 и статьи 173 настоящего Кодекса;  2) по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре.  Трудовой договор с руководителем организации подлежит прекращению в связи с принятием судебного акта об отстранении руководителя от должности либо от исполнения его обязанностей, а также о лишении права занимать определенные должности.  Не требуется получение согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников при прекращении трудового договора по инициативе работодателя:  с руководителем организации, а также с руководителем обособленного структурного подразделения по любому из оснований, предусмотренных статьей 173 настоящего Кодекса;  с заместителями руководителя, главным бухгалтером, организации по пункту 1 части первой настоящей статьи.  Руководитель организации вправе по собственной инициативе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения его срока, письменно предупредив об этом работодателя за два месяца.  Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители обособленных структурных подразделений организации вправе по собственной инициативе прекратить заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор письменно предупредив об этом работодателя за один месяц. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Закона Республики Узбекистан «Об акционерных обществах и защите прав акционеров» (в новой редакции), Закона «Об обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью» и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 515. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации**  Законодательством, учредительными документами организации на членов коллегиального исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор, могут распространяться особенности регулирования труда, установленные настоящей главой для руководителя организации.  Законами могут устанавливаться другие особенности регулирования труда членов коллегиальных исполнительных органов этих организаций. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Закона Республики Узбекистан «Об акционерных обществах и защите прав акционеров» (в новой редакции), Закона «Об обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью» и правоприменительной практики | | |
|  | | | **§2. Особенности регулирования труда работников, привлеченных на сезонные работы** | | | | | | |
|  | **Статья 516. Сезонные работы**  Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.  Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан с учетом мнения республиканской трехсторонной комиссии по социально-трудовым вопросам. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 517. Особенности заключения трудового договора о выполнении сезонных работ**  Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.  Сезонным работникам при приеме на работу испытательный срок не устанавливается.  Трудовой договор с сезонными работниками заключается на срок, не превышающий продолжительности сезона. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 518. Оплачиваемый трудовой отпуск работникам, занятым на сезонных работах**  Работники, занятые на сезонных работах имеют право на оплачиваемый трудовой отпуск из расчета два календарных дня за каждый месяц работы.  Если сезонный работник отработал полный сезон, ему предоставляется оплачиваемый трудовой отпуск с последующим прекращением трудового договора. В этом случае днем прекращения трудового договора считается последний день отпуска. Вместо предусмотренного настоящей частью отпуск, по желанию сезонного работника ему может быть выплачена денежная компенсация и трудовой договор может быть прекращен с момента выплаты данной компенсации.  Если трудовой договор с сезонным работником прекращен досрочно до окончания сезона, то при прекращении трудового договора ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 519. Особенности прекращения трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах**  Работник, занятый на сезонных работах, вправе прекратить трудовой договор по собственной инициативе, письменно предупредив об этом работодателя за три календарных дня.  Работодатель обязан письменно под роспись предупредить работника, занятого на сезонных работах, о своем намерении досрочно прекратить трудовой договор:  не менее чем за семь календарных дней при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части второй статьи 170 настоящего Кодекса), а также в связи с изменением численности либо штата работников (пункт 2 части второй статьи 170 настоящего Кодекса);  не менее чем за три календарных дня при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 части второй статьи 170 настоящего Кодекса).  Вместо предупреждения работника, предусмотренного частью второй настоящей статьи, работодатель вправе выплатить работнику соразмерную денежную компенсацию.  При прекращении с работником, занятым на сезонных работах, трудового договора по основаниям, связанным с совершением работником виновных действий, сезонный работник предупреждается за один день до прекращения с ним трудового договора.  При прекращении с сезонным работником трудового договора по основаниям, перечисленным в части второй статьи 177 настоящего Кодекса, ему выплачивается выходное пособие в размере пятидесяти процентов от среднего заработка. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, и правоприменительной практики | | |
|  | | | **§3. Особенности регулирования труда лиц, занятых на временных работах** | | | | | | |
|  | **Статья 520. Лица, занятые на временных работах**  Лицами, занятыми на временных работах, признаются лица, принятые на работу на срок до двух месяцев (временные работники). | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 522. Привлечение временных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни**  Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.  Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 523. Оплачиваемый трудовой отпуск временным работникам**  Временные работники имеют право на оплачиваемый трудовой отпуск из расчета два календарных дня за каждый месяц работы.  Временным работникам предоставляются оплачиваемые отпуска или, по его желанию, выплачивается компенсация при прекращении трудового договора из расчета два рабочих дня за месяц работы. | | |  | | | **Дополнено** исходя из **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 524. Особенности прекращения трудового договора с временными работниками**  Временный работник вправе прекратить трудовой договор по собственной инициативе письменно предупредив об этом работодателя за три календарных дня.  Работодатель обязан письменно под роспись предупредить временного работника не менее чем за три календарных дня о своем намерении досрочно прекратить трудовой договор в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части второй статьи 170 настоящего Кодекса), изменением численности либо штата работников (пункт 2 части второй статьи 170 настоящего Кодекса), а также в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 части второй статьи 170 настоящего Кодекса).  Вместо предупреждения работника, предусмотренного частью второй настоящей статьи, работодатель вправе выплатить работнику соразмерную денежную компенсацию.  При прекращении с временным работником трудового договора по основаниям, связанным с совершением работником виновных действий, сезонный работник предупреждается за один день до прекращения с ним трудового договора.  Временному работнику при прекращении трудового договора выходное пособие не выплачивается, если иное не установлено коллективным договором или трудовым договором. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, и правоприменительной практики | | |
|  | | | **§4. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий** | | | | | | |
|  | **Статья 525. Особенности регулирования труда работников транспорта**  Работниками транспорта являются работники, непосредственно занятые управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств.  На работу, указанную в части первой настоящей статьи, могут быть приняты лица, получившие профессиональную подготовку в установленном порядке и имеющие соответствующий документ (свидетельство, удостоверение и др.).  Работники транспорта проходят обязательные медицинские осмотры: предварительный (при приеме на работу) и периодические (в процессе работы) в порядке, утверждаемом Министерством здравоохранения Республики Узбекистан и Министерством транспорта Республики Узбекистан. Порядок прохождении обязательных медицинских осмотров работников автомобильного транспорта утверждается Министерством здравоохранения Республики Узбекистан и Министерством внутренних дел Республики Узбекистан.  Работникам транспорта не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонной комиссией по социально-трудовым вопросам.  При применении труда работников транспорта работодатели обязаны соблюдать установленные законодательством для данных работников особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда.  Дисциплина работников транспорта, регулируется настоящим Кодексом, другими законами, а также уставами (положениями) о дисциплине. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Узбекистан (ПКМ №8 от 17.01.2014г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 526. Особенности регулирования труда педагогических работников**  Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица с соответствующим образованием, профессиональной подготовкой, обладающие высокими нравственными качествами. К педагогической деятельности в образовательных учреждениях не допускаются лица, которым она запрещена по вступившему в законную силу приговору суда.  Педагогические и другие работники общеобразовательных школ, дошкольных и иных образовательных учреждений, непосредственно занятые обучением или воспитанием детей проходят обязательные медицинские осмотры: предварительный (при приеме на работу) и периодические (в процессе работы) в порядке, утверждаемом Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.  Прием на работу педагогических работников в высшие образовательные учреждения на должности заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя (ассистента), преподавателя-стажера осуществляется на конкурсной основе в соответствии с Положением, утвержденным Кабинетом Министров Республики Узбекистан. В дальнейшем по истечении каждых пяти лет проводится конкурс на замещение должности педагогического работника высшего образовательного учреждения.  Ректору высшего образовательного учреждения разрешается возложить исполнение обязанностей по вакантной должности заведующего кафедрой на одного из ведущих преподавателей кафедры или декана соответствующего факультета до проведения конкурса. Конкурс не объявляется на должности, занятые беременными женщинами, а также женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет. Лица, поступающие в высшие образовательные учреждения на преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты, зачисляются без конкурса приказом ректора в установленном порядке.  Педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю и предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников и продолжительность ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с республиканской комиссией по социально-трудовым вопросам.  Образовательные учреждения, в пределах имеющихся средств на оплату труда, вправе самостоятельно устанавливать дифференцированные надбавки к ставкам, должностным окладам и применять различные формы оплаты и стимулирования труда. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Постановления Кабинета министров Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему совершенствованию порядка оплаты труда работников системы государственного дошкольного образования» от 09.03.2020 №135, Положения об оплате труда работников высших образовательных учреждений (ПКМ №164 от 01.08.2008г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 527. Особенности регулирования труда медицинских работников**  Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.  В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан.  Отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.  Разряды по оплате труда по усовершенствованной тарифной сетке отдельных категорий работников медицинских организаций и размеры доплат к тарифным ставкам (окладам) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда и специальных ежемесячных надбавок к тарифным ставкам (окладам) отдельных категорий работников медицинских организаций определяются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.  Типы медицинских учреждений по оплате труда руководящих работников устанавливаются органами управления, в непосредственном подчинении которых они находятся, по показателям, исходя из числа пролеченных больных - для стационарных учреждений, численности обслуживаемого населения - для амбулаторно-поликлинической службы и других учреждений здравоохранения.  В случае, если имеется, перерыв во врачебном стаже работы 3 года и более (социальные отпуска, работа не по профильной для медицины специальности, длительная болезнь, инвалидность и т.п.), перед возобновлением своей профессиональной деятельности врач обязан пройти курсы специализации в соответствии с имеющейся базовой, основной или дополнительной специальностью, подтверждаемой документом о ее получении в предыдущие годы. Порядок прохождения курсов специализации устанавливается законодательством. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 528. Особенности регулирования труда спортсменов**  Положения настоящей статьи регулируют трудовые отношения с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта (далее - спортсмены).  Особенности регулирования труда спортсменов устанавливаются трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, в том числе коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями в соответствии с требованиями статьи 16 настоящего Кодекса с учетом норм, утвержденных спортивными федерациями Республики Узбекистан и предложений республиканской комиссии по социально-трудовым вопросам.  Помимо условий, предусмотренных частью первой статьи 112 настоящего Кодекса, обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об:  обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях;  обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;  обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;  обязанности спортсмена соблюдать антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;  обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг.  При заключении трудового договора спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру.  В период действия трудового договора спортсмены проходят обязательные периодические медицинские осмотры в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма.  Работодатель обязан организовывать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров за свой счет.  Работодатель обязан за счет собственных средств обеспечивать спортсменов спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.  Спортсменам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но не может быть менее четырех календарных дней.  В случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года.  На период временного перевода работодатель по месту временной работы заключает со спортсменом срочный трудовой договор с учетом положений части 3 настоящей статьи.  На период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, то есть стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается. По истечении срока временного перевода спортсмена к другому работодателю первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме.  В течение срока временного перевода на спортсмена и на работодателя по месту временной работы в полном объеме распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящей статьей.  Работодатель по месту временной работы не имеет права переводить спортсмена к другому работодателю.  При досрочном прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода спортсмена к другому работодателю, по любому из оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода.  Если по истечении срока временного перевода к другому работодателю спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы и ни спортсмен, ни работодатель по месту временной работы, ни работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, не требуют прекращения трудового договора, заключенного на период временного перевода, и возобновления первоначально заключенного трудового договора, то первоначально заключенный трудовой договор прекращается и действие трудового договора, заключенного на период временного перевода, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения - на неопределенный срок.  Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть:  1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;  2) нарушение спортсменом, в том числе однократное антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.  Продолжительность срока предупреждения о прекращении трудового договора по инициативе спортсмена определяется сторонами трудового договора в соответствии с нормами, утвержденными спортивными федерациями Республики Узбекистан по соответствующим виду или видам спорта. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., и правоприменительной практики | | |
|  | | | **Глава 29. Особенности регулирования труда лиц, работающих в микрофирмах и у работодателей – физических лиц** | | | | | | |
|  | | | **§1. Особенности регулирования труда работников у работодателей, отнесенных к микрофирмам** | | | | | | |
|  | **Статья 529. Общие положения**  Регулирование труда работников с работодателями, отнесенными к микрофирмам (далее в данном параграфе – работодатель-микрофирма), осуществляется с учетом особенностей, установленных настоящим параграфом.  В случае, если работодатель-микрофирма в соответствии с установленной классификацией субъектов предпринимательства перестал относиться к микрофирмам, регулирование индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений у данного работодателя должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, без учета особенностей, установленных настоящим параграфом, с момента внесения соответствующих данных о работодателе-микрофирме органами по статистике. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Закона «О частных предприятиях», Закона «Об обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью», Закона «О гарантиях свободы предпринимательской деятельности», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О мерах по переходу на международную систему классификации видов экономической деятельности» и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 530. Регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений локальными нормативными актами и трудовыми договорами**  Работодатель вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). При этом для регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель должен включать в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством должны регулироваться локальными нормативными актами. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы, утверждаемой Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с республиканской комиссией по социально-трудовым вопросам.  С лицами, поступающими на работу к работодателям-микрофирмам может заключаться срочный трудовой договор (статья 120 настоящего Кодекса).  Работникам микрофирм, за каждые пять лет работы в одной организации (отрасли), предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью два календарных дня, но не более восьми календарных дней в общей сложности, если это установлено коллективными соглашениями, а также коллективным договором, другими локальными актами либо трудовым договором. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Закона «О частных предприятиях», Закона «Об обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью», Закона «О гарантиях свободы предпринимательской деятельности», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О мерах по переходу на международную систему классификации видов экономической деятельности» и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 531. Прекращение трудового договора с работниками микрофирм**  Работник микрофирмы вправе прекратить трудовой договор по собственной инициативе письменно предупредив работодателя за одну неделю.  По договоренности между работником и работодателем срок предупреждения, предусмотренный частью первой настоящей статьи, может быть сокращен.  Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, работодатель вправе прекратить трудовой договор с работником микрофирмы по основаниям, предусмотренным трудовым договором.  В трудовом договоре с работником микрофирмы может быть предусмотрен перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за совершение которых допускается прекращение трудового договора в соответствии с пунктом пятым части второй статьи 170 настоящего Кодекса.  Сроки предупреждения работника микрофирмы о прекращении трудового договора, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором, а если они не определены, то на работников распространяются общие гарантии, предусмотренные настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Закона «О частных предприятиях», Закона «Об обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью», Закона «О гарантиях свободы предпринимательской деятельности», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О мерах по переходу на международную систему классификации видов экономической деятельности» и правоприменительной практики | | |
|  | | | **§2. Особенности регулирования труда лиц, работающих по найму у индивидуальных предпринимателей** | | | | | | |
|  | **Статья 532. Общие положения**  Прошедшие государственную регистрацию индивидуальные предприниматели после открытия ими банковского счета вправе использовать труд наемных работников в количестве, определяемом Кабинетом Министров Республики Узбекистан в зависимости от осуществляемого индивидуальным предпринимателем вида деятельности.  Индивидуальные трудовые отношения между индивидуальным предпринимателем и нанятым работником регулируются трудовым законодательством с учетом особенностей предусмотренных в настоящей главе. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Положения о порядке осуществления индивидуальными предпринимателями предпринимательской деятельности с наймом работников (ПКМ №219 от 31.07.2015г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 533. Трудовой договор между работником и индивидуальным предпринимателем**  Основанием возникновения индивидуального трудового отношения с лицом, принимаемым на работу индивидуальным предпринимателем, является трудовой договор, заключаемый в письменной форме.  До заключения трудового договора лицо, ищущее работу должно быть предварительно проинформирован об условиях труда и занятости.  Примерная форма трудового договора между работником и индивидуальным предпринимателем утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с республиканской комиссией по социально-трудовым вопросам.  Трудовой договор составляется в трех экземплярах, один из которых остается у индивидуального предпринимателя, второй передается работнику, а третий – представляется в орган государственной налоговой службы по месту налогового учета индивидуального предпринимателя. Представление экземпляра трудового договора в орган государственной налоговой службы может осуществляться в том числе и в электронной форме.  Прием на работу работников индивидуальным предпринимателем осуществляется без издания приказа. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Положения о порядке осуществления индивидуальными предпринимателями предпринимательской деятельности с наймом работников (ПКМ №219 от 31.07.2015г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 534. Срок трудового договора, заключаемого индивидуальным предпринимателем с работником**  С работником, принимаемым на работу индивидуальным предпринимателем, может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор. При этом, срок трудового договора не должен превышать срока действия свидетельства о государственной регистрации индивидуального предпринимателя. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Положения о порядке осуществления индивидуальными предпринимателями предпринимательской деятельности с наймом работников (ПКМ №219 от 31.07.2015г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 535. Режим труда и отдыха**  Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем – индивидуальным предпринимателем. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого трудового отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.  Работникам, работающим по найму у индивидуальных предпринимателей, за каждые пять лет работы у одного работодатели (в одной отрасли), предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью два календарных дня, но не более восьми календарных дней в общей сложности, если предоставление такого отпуска предусмотрено трудовым договором. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Положения о порядке осуществления индивидуальными предпринимателями предпринимательской деятельности с наймом работников (ПКМ №219 от 31.07.2015г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 536. Изменение работодателем условий труда**  Об изменении определенных сторонами условий труда работника индивидуальный предприниматель обязан в письменной форме предупредить работника не менее чем за четырнадцать календарных дней. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Положения о порядке осуществления индивидуальными предпринимателями предпринимательской деятельности с наймом работников (ПКМ №219 от 31.07.2015г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 537. Прекращение трудового договора**  Работник вправе прекратить по собственной инициативе трудовой договор с индивидуальным предпринимателем письменно предупредив работодателя за одну неделю.  По договоренности между работником и индивидуальным предпринимателем срок предупреждения, предусмотренный частью первой настоящей статьи, может быть сокращен.  Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, индивидуальный предприниматель вправе прекратить трудовой договор с работником по основаниям, предусмотренным трудовым договором.  В трудовом договоре работника с индивидуальным предпринимателем может быть предусмотрен перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за совершение которых допускается прекращение трудового договора в соответствии с пунктом пятым части второй статьи 170 настоящего Кодекса.  Сроки предупреждения работника о прекращении трудового договора, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.  Индивидуальный предприниматель при прекращении трудового договора с работником обязан в установленном порядке уведомить об этом орган государственной налоговой службы по месту налогового учета индивидуального предпринимателя не позднее трех рабочих дней со дня прекращения трудового договора.  В случае приостановления в установленном порядке деятельности индивидуального предпринимателя за работником сохраняется средний заработок в течение двух недель. По истечении этого срока индивидуальный предприниматель вправе прекратить трудовой договор с работником в связи с приостановлением своей деятельности с выплатой работнику компенсации в размере, предусмотренном в трудовом договоре, но не менее двухнедельного среднего заработка работника. Денежная компенсация в указанном размере выплачивается работнику и в том случае если в период приостановления деятельности индивидуального предпринимателя, продолжавшийся более одной недели, работник прекращает трудовой договор по собственной инициативе. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Положения о порядке осуществления индивидуальными предпринимателями предпринимательской деятельности с наймом работников (ПКМ №219 от 31.07.2015г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 538. Трудовой стаж работников, работающих у индивидуального предпринимателя**  Периоды работы по найму у индивидуального предпринимателя засчитываются в трудовой стаж работника при условии уплаты за него в установленном порядке в эти периоды страховых взносов во внебюджетный Пенсионный фонд при Министерстве финансов Республики Узбекистан.  Учет трудового стажа работника осуществляется на основании сведений об уплате за него страховых взносов во внебюджетный Пенсионный фонд в порядке, установленном законодательством. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Положения о порядке осуществления индивидуальными предпринимателями предпринимательской деятельности с наймом работников (ПКМ №219 от 31.07.2015г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 539. Разрешение индивидуальных трудовых споров**  Индивидуальные трудовые споры между работником и работодателем – индивидуальным предпринимателем не урегулированные по обоюдному согласию, разрешаются в судебном порядке в соответствии с настоящим Кодексом. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Положения о порядке осуществления индивидуальными предпринимателями предпринимательской деятельности с наймом работников (ПКМ №219 от 31.07.2015г.) и правоприменительной практики | | |
|  | | | **§3. Особенности регулирования труда домашних работников** | | | | | | |
|  | **Статья 540. Домашние работники**  Домашними работниками признаются работники, выполняющие работы (оказывающие услуги) работодателям - физическим лицам (садовники, няни, сторожа, горничные, секретари и др.) для удовлетворения личных нужд работодателя, не связанных с предпринимательской деятельностью.  Прием на работу домашних работников допускается по достижении ими шестнадцати лет.  Правом найма на работу домашних работников обладают граждане Республики Узбекистан, а также проживающие на территории республики иностранные граждане и лица без гражданства при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 541. Трудовой договор с домашним работником**  Основанием возникновения индивидуального трудового отношения с домашним работником является трудовой договор, заключаемый в письменной форме.  До заключения трудового договора домашний работник должен быть предварительно проинформирован об условиях труда и занятости.  При заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом домашний работник обязуется выполнять не запрещенную законодательством работу, определенную этим договором.  Трудовой договор с домашним работником составляется в трех экземплярах, один из которых представляется в орган государственной налоговой службы по месту жительства работодателя – физического лица, второй остается у работодателя, а третий - передается работнику.  Примерная форма трудового договора с домашним работником утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с республиканской комиссией по социально-трудовым вопросам.  Если стороны достигли соглашения об обеспечении домашнего работника питанием и жильем, то данное условие должно быть включено в содержание трудового договора.  Прием на работу домашних работников осуществляется без издания приказа.  На домашних работников не ведутся трудовые книжки. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 542. Срок трудового договора с домашним работником**  С домашним работником, принимаемым на работу, может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 543. Режим труда и отдыха домашнего работника**  Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого трудового отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.  Запрещается принуждать домашних работников, проживающих в домохозяйстве, оставаться в домохозяйстве или с членами домохозяйства в периоды их ежедневного или еженедельного отдыха или ежегодных отпусков.  Домашним работникам, если это предусмотрено трудовым договором, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью два календарных дня для работы в одной организации (в сфере) каждые пять лет. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 544. Изменение работодателем условий труда домашнего работника**  Об изменении определенных сторонами условий труда домашнего работника работодатель обязан в письменной форме предупредить работника не менее чем за четырнадцать календарных дней. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 545. Прекращение трудового договора с домашними работниками**  Домашний работник вправе прекратить трудовой договор по собственной инициативе письменно предупредив работодателя за одну неделю.  По договоренности между домашним работником и работодателем срок предупреждения, предусмотренный частью первой настоящей статьи, может быть сокращен.  Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, работодатель вправе прекратить трудовой договор с домашним работником по основаниям, предусмотренным трудовым договором.  В трудовом договоре с домашним работником может быть предусмотрен перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за совершение которых допускается прекращение трудового договора в соответствии с пунктом пятым части второй статьи 170 настоящего Кодекса.  Трудовой договор с домашним работником прекращается в связи со смертью работодателя-физического лица. Днем прекращения трудового договора считается день, следующий после смерти работодателя-физического лица.  В случае прекращения трудового договора с работников в связи со смертью работодателя-физического лица, все выплаты работнику в связи с прекращением трудового договора производятся за счет фонда занятости, который в регрессном порядке вправе направить требования к наследникам работодателя-физического лица.  Сроки предупреждения домашнего работника о прекращении трудового договора, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором, а если они не определены, то на работников распространяются общие гарантии, предусмотренные настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.  Работодатель при прекращении трудового договора с домашним работником обязан уведомить об этом орган государственной налоговой службы по месту жительства работодателя не позднее трех рабочих дней со дня прекращения трудового договора. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 546. Трудовой стаж домашних работников**  Периоды работы по найму домашних работников засчитываются в трудовой стаж работника при условии уплаты за него в порядке, устанавливаемом Министерством финансов, страховых взносов во внебюджетный Пенсионный фонд при Министерстве финансов Республики Узбекистан.  Учет трудового стажа работника осуществляется на основании сведений об уплате за него страховых взносов во внебюджетный Пенсионный фонд в порядке, установленном законодательством.  За не постановку на учет домашнего работник, работодатель-физическое лицо несет административную ответственность в соответствии с законодательством. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 547. Разрешение индивидуальных трудовых споров**  Индивидуальные трудовые споры между домашним работником и работодателем не урегулированные по обоюдному согласию, разрешаются в судебном порядке в соответствии с настоящим Кодексом. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, и правоприменительной практики | | |
|  | | | **Глава 30. Особенности регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства** | | | | | | |
|  | **Статья 548. Общие положения**  На иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Узбекистан и имеющих вид на жительство, распространяются общие нормы трудового законодательства.  На иностранных граждан и лиц без гражданства, законно въехавших на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности и не имеющих вида на жительство, трудовое законодательство распространяется с учетом особенностей, предусмотренных настоящей главой. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Положения о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан (ПКМ №244 от 25.03.2019г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 549. Возраст приема на работу иностранного гражданина**  Иностранные граждане, въехавшие на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности, имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста восемнадцати лет. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Положения о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан (ПКМ №244 от 25.03.2019г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 550. Подтверждение на право осуществления трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан**  Иностранные граждане, въехавшие на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности, вправе осуществлять трудовую деятельность на территории Республики Узбекистан только на основании подтверждения на право осуществления трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан.  Порядок выдачи подтверждения на право осуществления трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Положения о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан (ПКМ №244 от 25.03.2019г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 551. Разрешение на заключение трудового договора с иностранным гражданином, въехавшим на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности**  Работодатель вправе заключать трудовые договоры с иностранными гражданами только после получения разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, за исключением случаев, установленных законом или международным договором.  При привлечении высококвалифицированных и (или) квалифицированных специалистов, а также преподавателей и специалистов для работы в высшие образовательные учреждения получение работодателем разрешения не требуется.  Порядок выдачи разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, а также исключения из правила, предусмотренного частью первой настоящей статьи устанавливаются Президентом Республики Узбекистан или Кабинетом Министров Республики Узбекистан. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Положения о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан (ПКМ №244 от 25.03.2019г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 552. Срок действия трудового договора с иностранным гражданином, въехавшим на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности**  Срок действия трудового договора с иностранным гражданином, въехавшим на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности, не может превышать срока действия разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, полученного работодателем, если такое разрешение было необходимо при приеме на работу, а также срока действия подтверждения на право осуществления трудовой деятельности, полученного работником, в случае если такое подтверждение было необходимо иностранному гражданину в соответствии с законодательством. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Положения о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан (ПКМ №244 от 25.03.2019г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 553. Особенности заключения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином, въехавшим на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности**  С иностранными гражданами, за исключением случаев, предусмотренных статьей 463 настоящего Кодекса, могут заключаться трудовые договора на условиях совместительства при условии получения отдельного подтверждения на право осуществления трудовой деятельности.  Наряду с документами, предусмотренными частью первой статьи 132 настоящего Кодекса, за исключением трудовой книжки и накопительной пенсионной книжки, при приеме на работу иностранного гражданина прилагаются следующие документы:  подтверждение на право осуществления трудовой деятельности в случае если такое подтверждение было необходимо иностранному гражданину в соответствии с законодательством;  копия въездной визы, если с государством, гражданином которого является принимаемый иностранный гражданин, установлен визовый режим;  документы, подтверждающие принадлежность иностранного гражданина к категории высококвалифицированных или квалифицированных специалистов. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Положения о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан (ПКМ №244 от 25.03.2019г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 554. Особенности прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином, въехавшим на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности**  Наряду с основаниями, предусмотренными настоящим Кодексом, основанием прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином является:  1) приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение иностранной рабочей силы;  2) аннулирование подтверждения на право осуществления трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан.  Трудовой договор подлежит прекращению по основаниям, предусмотренным в пунктах 1 и 2 части первой настоящей статьи в день приостановления действия, окончания срока действия, аннулирования разрешения на привлечение иностранной рабочей силы или подтверждения на право осуществления трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан соответственно.  Днем приостановления действия или аннулирования разрешения на привлечение иностранной рабочей силы или подтверждения на право осуществления трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан является день, когда работником или работодателем получено соответствующее уведомление от уполномоченного органа. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Положения о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан (ПКМ №244 от 25.03.2019г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 555. Особенности выплаты выходного пособия работнику, являющемуся иностранным гражданином, въехавшим на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности**  При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным в статье 554 настоящего Кодекса, иностранному гражданину выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Положения о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан (ПКМ №244 от 25.03.2019г.) и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 556. Иностранные высококвалифицированные и квалифицированные специалисты**  Для иностранных граждан, въехавшие на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности, являющихся высококвалифицированными или квалифицированными специалистами, законодательством может быть предусмотрен иной порядок приема на работу, заключения и прекращения трудового договора, а также порядок оплаты труда.  Срок действия выданных подтверждений на право осуществления трудовой деятельности для высококвалифицированных и квалифицированных иностранных специалистов составляет по их желанию до 3 лет со дня их выдачи, с возможностью неограниченного количества продлений, но не более чем на 3 года в каждом случае.  Высококвалифицированные и квалифицированные специалисты имеют право работать по совместительству на территории Республики Узбекистан без получения подтверждения для работы по совместительству.  В случае досрочного прекращения договора высококвалифицированные и квалифицированные специалисты вправе искать другое место работы в течение 30 рабочих дней, в период которых действие ранее выданных им подтверждений, виз и видов на жительство сохраняется.  Критерии отнесения иностранных граждан к категории высококвалифицированных или квалифицированных специалистов устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта, в частности, опыта таких стран, как Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан и др., действующего Трудового кодекса, Гражданского кодекса, Положения о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан (ПКМ №244 от 25.03.2019г.) и правоприменительной практики | | |
|  | | | **Раздел VII. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение трудовых споров** | | | | | | |
|  | | | **Глава 31. Общие положения** | | | | | | |
|  | **Статья 557. Понятие защиты трудовых прав работников**  Защита трудовых прав работников – это система мер применяемых в целях:  предупреждения и (или) пресечения нарушений трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, а также условий трудовых договоров;  восстановления нарушенного права работника;  компенсации материального и (или) морального вреда, причиненного работнику в связи с нарушением его трудовых прав;  привлечения к ответственности работодателей и должностных лиц, виновных в нарушении трудовых прав работника. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Гражданского Кодекса, Гражданского процессуального Кодекса, Кодекса об административной ответственности, международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова | | |
|  | **Статья 558. Способы защиты трудовых прав и свобод**  Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.  Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:  самозащита работниками трудовых прав;  государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;  общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда;  защита трудовых прав примирительно–посредническими органами;  защита трудовых прав органами по рассмотрению трудовых споров. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Гражданского Кодекса, Гражданского процессуального Кодекса, Кодекса об административной ответственности, Закона «Об общественном контроле», Положения о Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, Положения о Государственной трудовой инспекции Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденных Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова | | |
|  | | | **Глава 32. Самозащита работником трудовых прав** | | | | | | |
|  | **Статья 559. Понятие самозащиты трудовых прав**  Под самозащитой работником трудовых прав понимаются самостоятельные законные действия работника, направленные на восстановление нарушенного права и (или) устранение препятствий в его реализации без обращения или наряду с обращением в органы, осуществляющие контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, либо в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.  Работник вправе реализовать право на самозащиту с того момента, когда он узнал о нарушении своего права.  Работник вправе принять решение о прекращении самозащиты в любой момент по своему усмотрению. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм Гражданского процессуального Кодекса, , международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова | | |
|  | **Статья 560. Формы самозащиты трудовых прав**  В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться:  от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором либо работы непосредственно угрожающей его жизни и здоровью;  от совершения действий, которые незаконны или ставят под угрозу жизнь и здоровье, унижают честь и достоинство работника или других лиц.  На время отказа от выполнения работы, указанной в части первой настоящей статьи, за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.  В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными законами. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова | | |
|  | **Статья 561. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты**  Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать осуществлению самозащиты трудовых прав работниками.  Преследование работников за использование допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова | | |
|  | **Статья 562. Злоупотребление правом на самозащиту**  Злоупотребление правом на самозащиту является:  заведомый отказ работника от выполнения обусловленной трудовым договором работы в случаях, не предусмотренных настоящим Кодексом или другим законом;  отказ работника от выполнения обусловленной трудовым договором работы без извещения работодателя в соответствии с частью первой статьи 560 настоящего Кодекса;  отказ работника прекратить самозащиту после восстановления его прав.  Злоупотребление правом на самозащиту может служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В случаях, когда злоупотребление правом на самозащиту, повлекло за собой причинение работодателю прямого действительного ущерба, на работника может быть возложена обязанность возместить этот ущерб в порядке и размерах, предусмотренных настоящим Кодексом. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова | | |
|  | | | **Глава 33. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права и правил охраны труда** | | | | | | |
|  | | | **§1. Общие положения** | | | | | | |
|  | **Статья 563. Основные понятия**  Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда представляет собой деятельность субъектов государственного и общественного контроля (надзора), направленную на защиту трудовых прав работников и пресечение нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Закона «Об общественном контроле», Закона «О профессиональных союзах», Положения о Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, Положения о Государственной трудовой инспекции Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденных Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова | | |
|  | **Статья 564. Основные принципы контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда**  Основными принципами контроля (надзора) за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда являются:  законность;  приоритет прав, свобод и законных интересов работников;  публичность и открытость осуществления контроля и надзора;  объективность и беспристрастность субъектов контроля и надзора;  достоверность результатов контроля и надзора;  взаимодействие субъектов государственного контроля и надзора и общественного контроля в процессе осуществления контрольно-надзорной деятельности;  недопустимость необоснованного вмешательства субъектов контроля и надзора в деятельность организаций и их должностных лиц, и оказания неправомерного воздействия на них. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм Закона «Об общественном контроле», а также международного опыта | | |
|  | | | **§2. Государственный контроль (надзор) за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда** | | | | | | |
| **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.  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.    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 565. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права**  Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется органами государственной власти и управления, Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и его структурными подразделениями в порядке, установленном законами и постановлениями Кабинета Министров Республики Узбекистан.  Органы прокуратуры, в пределах своих полномочий, осуществляют надзор за исполнением настоящего Кодекса, иных законов, содержащих нормы трудового права в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О прокуратуре».  Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности, государственный энергетический надзор, государственный санитарно-эпидемиологический надзор, государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности осуществляется, в соответствии с законодательством Республики Узбекистан уполномоченными органами государственной власти и управления. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Положения о Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, Положения о Государственной трудовой инспекции Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденных Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., Закона «О прокуратуре», международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 566. Ведомственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права**  Ведомственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется государственными органами власти и управления, органами государственной власти на местах, в порядке и на условиях, определяемых законодательством Республики Узбекистан. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона «Об охране труда», Положения о Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, Положения о Государственной трудовой инспекции Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденных Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 567. Государственная трудовая инспекция**  Государственная трудовая инспекция Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан – структурное подразделение Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, осуществляющее контроль (надзор) за соблюдением работодателями требований законодательства о труде, охране труда, занятости населения, об обязательном страховании гражданской ответственности работодателя, о социальной защищенности лиц с инвалидностью, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, нормативных документов в области технического регулирования по вопросам охраны и безопасности труда и трудовых стандартов. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона «Об охране труда», Положения о Государственной трудовой инспекции Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденных Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 568. Основные задачи государственной трудовой инспекции**  Основными задачами государственной трудовой инспекции являются:  осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением организациями, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, требований законодательства в сфере обеспечения соблюдения и защиты трудовых прав граждан, а также безопасных условий и охраны труда;  проведение постоянного анализа состояния охраны труда в республике, причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, разработка путей их устранения;  проведение системного анализа коллективных соглашений и локальных актов о труде, индивидуальных правовых актов работодателей по вопросам трудовых отношений на предмет их соответствия законодательству;  осуществление постоянного мониторинга и защиты прав субъектов трудовых отношений, предусмотренных законодательством о труде, занятости населения и охране труда;  осуществление государственного контроля за качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;  осуществление государственного контроля за соблюдением законодательства о социальной защите лиц с инвалидностью;  организация совместно с заинтересованными министерствами, ведомствами и общественными организациями разработки и осуществления мер по недопущению и полному искоренению принудительного труда,  в том числе путем привлечения к ответственности виновных должностных лиц в соответствии с законодательством;  оказание консультативной и методологической помощи работникам и работодателям, в том числе субъектам предпринимательства, по вопросам применения и соблюдения законодательства о труде и охране труда, проведение профилактической работы по предотвращению случаев производственного травматизма и несчастных случаев на производстве;  проведение широкой информационно-разъяснительной работы среди юридических и физических лиц о необходимости соблюдения трудовых прав граждан и обеспечения безопасных условий и охраны труда;  участие в разработке и реализации государственных программ, нормативно-правовых актов и иных документов в сфере трудовых отношений и охраны труда, а также предложений и мер по обеспечению прав граждан на достойные и безопасные условия труда. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона «Об охране труда», Положения о Государственной трудовой инспекции Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденных Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 569. Основные права государственной трудовой инспекции**  В соответствии с возложенными задачами, должностные лица государственной трудовой инспекции имеют следующие основные права:  запрашивать и получать от уполномоченных министерств и ведомств сведения, связанные с расследованием несчастных случаев на производстве и установлением профессиональных заболеваний, производственным травматизмом, а также об условиях труда;  получать доступ к базе данных государственных и хозяйственных органов управления и организаций в области труда, об охране труда, занятости населения, обязательном страховании гражданской ответственности работодателя, о социальной защищенности лиц с инвалидностью, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, нормативных документов в области технического регулирования по вопросам охраны и безопасности труда и трудовых стандартов, необходимых для реализации возложенных на государственную трудовую инспекцию задач;  проводить камеральный контроль соблюдения законодательства в сфере соблюдения и защиты трудовых прав и охраны труда граждан;  давать обязательные для исполнения предостережения государственным и иным органам, организациям и их должностным лицам, а также физическим лицам - работодателям;  осуществлять в установленном порядке проверки и изучение соблюдения организациями и учреждениями требований законодательства о труде и охране труда, занятости населения;  проведение проверок на соответствие требованиям законодательства о труде и охране труда, занятости населения расследовать несчастные случаи на производстве и иные повреждения здоровья работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;  осуществлять производство по делам об административных правонарушениях, рассматривать дела, отнесенные к компетенции государственной трудовой инспекции, и применять административные взыскания;  изучать в установленном законодательством порядке документы и другие материалы, связанные с вопросами соблюдения законодательства о труде, охране труда, занятости населения, обязательном страховании гражданской ответственности работодателя и социальной защищенности лиц с инвалидностью;  контролировать исполнение выданных руководителям и иным должностным лицам организаций обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений законодательства в соответствии с предметом государственного надзора и контроля в области труда и охраны труда;  приостанавливать деятельность организаций или эксплуатацию оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда и создающих угрозу жизни или здоровью работников, в порядке, установленном законодательством;  запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или деклараций о соответствии либо не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты работников;  участвовать в работе комиссии по приемке в эксплуатацию завершенных строительством, реконструкцией объектов и в случае их несоответствия требованиям законодательства об охране труда – выдавать соответствующие заключения;  возбуждать административные дела за нарушение требований по созданию условий лицам с инвалидностью для беспрепятственного доступа к объектам социальной инфраструктуры, а также для пользования железнодорожным, воздушным, водным, междугородным автомобильным транспортом, всеми видами городского и пригородного пассажирского транспорта, транспортными коммуникациями, средствами связи общего пользования и информации;  проводить экспертизу условий труда в организациях и выдавать соответствующее заключение в порядке и сроках, установленных законодательством;  вносить в установленном порядке предложения об увольнении лиц, не прошедших обучение и инструкции по охране труда, а также тех, кто не прошел проверку.  Должностные лица государственной трудовой инспекции могут иметь и иные права в соответствии с законодательством Республики Узбекистан. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона «Об охране труда», Положения о Государственной трудовой инспекции Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденных Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 570. Основные обязанности должностных лиц государственной трудовой инспекции**  В соответствии с предметом государственного надзора и контроля  в области труда и охраны труда должные лица государственной трудовой инспекции несут следующие обязанности:  своевременно и в полной мере исполнять предоставленные в соответствии с законодательством полномочия по предупреждению, выявлению и пресечению нарушений обязательных требований законодательства о труде и занятости, об охране труда и обязательном страховании гражданской ответственности работодателя;  соблюдать законодательство и нормы международных договоров, права и законные интересы юридического лица, индивидуального предпринимателя, проверка которых проводится;  не препятствовать руководителю, иному должностному лицу или уполномоченному представителю работодателя, государственных органов управления, изъявившему желание присутствовать при проведении проверки, и давать разъяснения по вопросам, относящимся к предмету проверки;  предоставлять руководителю, иному должностному лицу или уполномоченному представителю юридического лица, индивидуальному предпринимателю, его уполномоченному представителю, присутствующим при проведении проверки, информацию и документы, относящиеся к предмету проверки;  знакомить руководителя, иное должностное лицо или уполномоченного представителя юридического лица, индивидуального предпринимателя, его уполномоченного представителя с результатами проверки;  при определении мер, принимаемых по фактам выявленных нарушений, учитывать соответствие данных мер тяжести нарушений, их потенциальной опасности для жизни, здоровья людей, для животных, растений, окружающей среды, безопасности государства, угрозе возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, а также не допускать необоснованное ограничение прав и законных интересов граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц;  доказывать обоснованность своих действий при их обжаловании юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями в порядке, установленном законодательством;  соблюдать порядок и сроки проведения проверок в соответствии с законодательством. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона «Об охране труда», Положения о Государственной трудовой инспекции Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденных Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 571. Порядок организации и проведения проверок работодателей**  Порядок проведения проверок должностными лицами государственной трудовой инспекции труда определяется настоящим Кодексом, иными актами законодательства.  Государственные правовые и технические инспекторы по охране труда в целях осуществления государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Республики Узбекистан любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан с учетом особенностей, установленных настоящей статьей.  Предметом проверки является соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.  Основанием для проведения внеплановой проверки является:  истечение срока исполнения работодателем выданного государственной трудовой инспекцией предписания об устранении выявленного нарушения требований трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;  поступление в государственную трудовую инспекцию:  обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от государственных органов власти и управления, органов местного самоуправления, профессиональных союзов и иных представительных органов работников о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, а также приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы менее минимального размера оплаты труда, предусмотренного законодательством;  обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от государственных органов власти и управления, органов местного самоуправления, профсоюзных комитетов, профессиональных союзов и иных общественных объединений о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения договора гражданско-правового характера, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем;  обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав;  наличие приказа (распоряжения) главного государственного трудового инспектора (начальника государственной трудовой инспекции) о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Кабинета Министров Республики Узбекистан, либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.  Особенности проведения проверок в органах, к которым трудовое законодательство применяется частично в соответствии со статьей 2 настоящего Кодекса, устанавливаются Президентом Республики Узбекистан или Кабинетом Министров. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона «Об охране труда», Положения о Государственной трудовой инспекции Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденных Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 572. Обжалование решений государственной трудовой инспекции**  Решения государственной трудовой инспекции могут быть обжалованы в вышестоящую трудовую инспекцию и (или) в суд. Решения главного государственного инспектора труда Республики Узбекистан могут быть обжалованы в суд. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона «Об охране труда», Положения о Государственной трудовой инспекции Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденных Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 573. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственной трудовой инспекции**  Неисполнение предписаний, указаний, представлений и других актов государственной трудовой инспекции, а также вмешательство в деятельность государственной трудовой инспекции и воздействие в любой форме на ее работников с целью воспрепятствования законному исполнению возложенных задач и функций запрещается и влечет установленную законодательством ответственность. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона «Об охране труда», Положения о Государственной трудовой инспекции Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденных Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта, в частности опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | | | **§3. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда** | | | | | | |
|  | **Статья 574. Общие положения**  Под общественным контролем за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда понимается деятельность субъектов общественного контроля, осуществляемая в целях наблюдения за деятельностью органов государственной власти, органов местного самоуправления и государственных организаций, иных органов и организаций, осуществляющих в соответствии с законодательством отдельные полномочия в области труда и охраны труда, а также в целях общественной проверки, анализа и общественной оценки издаваемых ими актов и принимаемых решений в области труда и охраны труда. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм Законов «Об общественном контроле», «О профессиональных союзах», «О негосударственных некоммерческих организациях», «Об общественных объединениях», международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 575. Субъекты общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда**  Субъектами общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда являются граждане Республики Узбекистан, органы самоуправления граждан, а также негосударственные некоммерческие организации, средства массовой информации, зарегистрированные в установленном законодательством порядке, профессиональные союзы и иные представительные органы работников.  Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда может осуществляться также общественными советами, комиссиями и иными общественными организационными структурами в соответствии с законодательством.  Специализированными субъектами общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда являются профессиональные союзы и иные представительные органы работников. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм Законов «Об общественном контроле», «О профессиональных союзах», «О негосударственных некоммерческих организациях», «Об общественных объединениях», международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 576. Основные права и обязанности субъектов общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда**  Субъекты общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда вправе:  запрашивать в соответствии с законодательством у государственных органов необходимую информацию для осуществления общественного контроля;  подготавливать по результатам общественного контроля предложения и рекомендации и направлять их на рассмотрение в соответствующие государственные органы;  в случае выявления фактов нарушения прав и законных интересов работников, организаций, работодателей направлять материалы в правоохранительные органы;  обжаловать незаконные решения государственных органов, действия (бездействие) их должностных лиц вышестоящему в порядке подчиненности органу или должностному лицу либо в суд в порядке, установленном законом;  обнародовать результаты общественного контроля.  Субъекты общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда могут иметь и иные права в соответствии с законодательством.  Субъекты общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда обязаны:  соблюдать требования настоящего Кодекса, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства об общественном контроле;  не вмешиваться в деятельность государственных органов, иных организаций, их должностных лиц, осуществляемую в пределах их полномочий;  не создавать препятствий для функционирования государственных органов, иных организаций, а также деятельности их должностных лиц;  Субъекты общественного контроля могут нести и иные обязанности в соответствии с законодательством. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм Законов «Об общественном контроле», «О профессиональных союзах», «О негосударственных некоммерческих организациях», «Об общественных объединениях», международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 577. Права профессиональных союзов и иных представительных органов работников за соблюдением законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права**  Профессиональные союзы и иные представительные органы работников имеют право на осуществление общественного контроля во всех его формах, установленных законодательством, и на всех рабочих местах, за соблюдением работодателями, их должностными лицами трудового законодательства и правил охраны труда и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.  Профессиональные союзы и иные представительные органы работников вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда, а также в разработке нормативно-правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда и профессиональных заболеваний.  Профессиональные союзы и иные представительные органы работников вправе участвовать в экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов, в выявлении причин нарушений охраны труда, расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, заседаниях врачебно-трудовой экспертной комиссии.  В процессе осуществления общественного контроля за соблюдением за соблюдением законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, профессиональные союзы и иные представительные органы работников вправе:  участвовать в соответствующих общественных советах при государственных органах;  направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;  обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.  получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций об условиях и охране труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;  принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;  вносить предложения работодателю о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников, а также об устранении нарушений требований охраны труда;  изучать состояние охраны труда, контролировать выполнение обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;  принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов, на заседаниях врачебно-трудовой экспертной комиссии;  принимать участие в разработке проектов нормативных документов в области технического регулирования и нормативно-правовых актов по вопросам охраны труда;  обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;  обращаться в суд за выплатой компенсации за ущерб, причиненный здоровью сотрудника и нарушения права на охрану труда в других случаях нарушения права на охрану труда;  принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.  Для осуществления общественного контроля за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда профессиональные союзы и иные представительные органы работников, а также их объединения вправе создавать собственные инспекции.  Профессиональные союзы, иные представительные органы работников, их инспекции при осуществлении общественного контроля взаимодействуют с государственными органами, осуществляющими надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм Законов «Об общественном контроле», «О профессиональных союзах», «О негосударственных некоммерческих организациях», «Об общественных объединениях», международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 578. Ответственность за нарушение прав субъектов общественного контроля**  Лица, виновные в нарушении законодательства об общественном контроле, несут ответственность в установленном порядке. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм Законов «Об общественном контроле», «О профессиональных союзах», «О негосударственных некоммерческих организациях», «Об общественных объединениях», международного опыта и правоприменительной практики | | |
|  | | | **Глава 34. Рассмотрение трудовых споров** | | | | | | |
|  | | | **§ 1. Общие положения** | | | | | | |
|  | **Статья 579. Понятие трудовых споров**  Трудовые споры – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником либо между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по вопросам применения трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, трудового договора, а также по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Закона «О профессиональных союзах», Гражданского процессуального Кодекса, международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Французской Республики, Законе Королевства Норвегия «О трудовых спорах», Трудовом законодательстве Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Законе Латвийской Республики «О труде», Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики, Трудовом Кодексе Республики Молдова | | |
|  | **Статья 580. Виды трудовых споров**  В зависимости от субъектного состава трудовые споры могут быть индивидуальными либо коллективными.  Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам:  применения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, трудового договора;  установления работнику новых или изменения существующих индивидуальных условий труда.  Индивидуальным трудовым спором признается также спор:  между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем;  лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя в приеме данного лица на работу.  Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу:  установления новых или изменения существующих условий труда (включая оплату труда);  заключения и изменения коллективных договоров, соглашений, либо иных актов, содержащих нормы трудового права, которые в соответствии с законодательством принимаются по согласованию с представителями работников;  применения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.  В зависимости от способа разрешения трудовые споры могут носить исковой либо неисковой характер.  К спорам искового характера (споры о праве) относятся споры, возникающие по вопросам применения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, трудового договора. Индивидуальные и коллективные споры искового характера рассматриваются в органах по рассмотрению трудовых споров. На основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения на любой стадии рассмотрения трудовых споров искового характера может быть применена процедура урегулирования спора при содействии медиатора.  К спорам неискового характера (споры об интересе) относятся коллективные и индивидуальные трудовые споры, возникающие по вопросам установления новых и изменения существующих условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения коллективных соглашений, коллективных договоров, либо иных нормативных актов, которые в соответствии с законодательством принимаются по согласованию с представителями работников. Коллективные и индивидуальные трудовые споры неискового характера разрешаются посредством применения примирительно - посреднических процедур. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Закона «О профессиональных союзах», Гражданского процессуального Кодекса, международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики | | |
|  | | | **§2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров** | | | | | | |
| **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 581. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров**  Рассмотрение трудовых споров в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, в том числе нормами трудового права и трудовым договором, осуществляется компетентными органами в порядке, установленном настоящим Кодексом и другим законодательством.  Индивидуальные трудовые споры об установление работнику новых или изменении существующих условий труда (индивидуальные трудовые споры неискового характера) разрешаются работодателем и профсоюзным комитетом. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Гражданского процессуального Кодекса, Закона «О судах», Закона «О профессиональных союзах», международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики | | |
| **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 582. Стороны индивидуальных трудовых споров**  Одной стороной индивидуального трудового спора выступает работодатель, а другой стороной – работник, лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с этим работодателем, или лицо, изъявившее желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.  Каждая сторона вправе привлекать для защиты своих прав представителей в установленном законом порядке. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Гражданского процессуального Кодекса, международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики | | |
| **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 583. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры**  Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:  комиссиями по трудовым спорам, за исключением споров, указанных статьей 601 настоящего Кодекса;  судами.  Работник вправе по своему выбору за разрешением трудового спора обратиться в комиссию по трудовым спорам или непосредственно в суд.  Любой индивидуальный трудовой спор на любой стадии рассмотрения, до удаления суда в отдельную (совещательную) комнату для принятия судебного акта, может быть передан на рассмотрение медиатора в порядке, предусмотренном Законом Республики Узбекистан «О медиации». | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Гражданского процессуального Кодекса, Закона «О судах», Закона «О медиации», Закона «О профессиональных союзах», международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики | | |
| **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 584. Удовлетворение денежных требований работника**  Работодатель вправе удовлетворить денежные требования работника за все время без ограничения срока.  При признании комиссией по трудовым спорам или судом, рассматривающей индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере. | | |  | | | Отдельные положения статьи 257 отражены в соответствующих статьях ТК в новой редакции | | |
|  | | | **§ 3. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам** | | | | | | |
| 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 585. Образование комиссии по трудовым спорам**  Коллективным договором, а если он не заключен – по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом может быть предусмотрено создание комиссии по трудовым спорам.  По соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом, либо в случаях, предусмотренных коллективным договором, комиссии по трудовым спорам могут создаваться в подразделениях организаций.  Комиссии по трудовым спорам в подразделениях образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.  Комиссии по трудовым спорам создаются на паритетных началах работодателем и профсоюзным комитетом из равного количества представителей от каждой из сторон.  Работодатель и профсоюзный комитет либо иной представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.  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 – в ином локальном акте, утверждаемом по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом.  Порядок ведения делопроизводства комиссией по трудовым спорам устанавливается в соответствующем положении, либо ином локальном акте, утверждаемом по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом.  Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.  Комиссия по трудовым спорам имеет печать с указанием наименования организации или структурного подразделения, в которых комиссия по трудовым спорам осуществляет свою деятельность. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Закона «О профессиональных союзах», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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 586. Компетенция комиссии по трудовым спорам**  Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров по вопросам применения трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, трудового договора, за исключением споров, которые непосредственно рассматриваются в судах.  Компетенция комиссий по трудовым спорам, созданных в подразделениях организаций, определяется в соответствующем положении, либо ином локальном акте, утверждаемом по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом. | | |  | | | Редакционная правка | | |
|  | **Статья 587. Порядок обращения в комиссию по трудовым спорам**  Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации.  Заявление в комиссию по трудовым спорам должно содержать: дату (когда работник узнал о нарушении своего права, и с которой он связывает начало течения срока для обращения в комиссию по трудовым спорам); доказательства, подтверждающие его доводы; требования работника; перечень прилагаемых к заявлению документов. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Закона «О профессиональных союзах», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 588. Подготовка к рассмотрению трудового спора в комиссии по трудовым спорам**  Комиссия по трудовым спорам до проведения заседания:  выясняет обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора (выясняет предмет доказывания);  выявляет круг законов и иных нормативно-правовых актов, которыми следует руководствоваться при разрешении спора;  уточняет состав лиц, участвующих в рассмотрении спора;  определяет перечень доказательств, которые должна представить каждая сторона в обоснование своих требований. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Закона «О профессиональных союзах», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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 отсутствии 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 589. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам**  Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.  Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые в соответствующих комиссиях по трудовым спорам, в необходимых случаях должны рассматриваться в нерабочее время работника.  При рассмотрении индивидуального трудового спора в рабочее время работника за ним сохраняется его средняя заработная плата как по основному, так и по совместительству.  Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом. Решение комиссии по трудовым спорам о снятии заявления с рассмотрения доводится до сведения работника в письменной форме с обязательным указанием причины снятия заявления с рассмотрения.  Работник на любой стадии рассмотрения спора в комиссии по трудовым спорам вправе прекратить данный спор.  Индивидуальные трудовые споры работников в возрасте от 15 до 16 лет рассматриваются в комиссии по трудовым спорам с участием одного из родителей или опекуна (попечителя).  Работник, профсоюзный комитет или иной представительный орган работников имеют право пригласить адвоката, эксперта или иное третье лицо для участия в рассмотрении трудового спора.  Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.  Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя, избранных (назначенных) в ее состав.  В заседании комиссии по трудовым спорам должно участвовать равное количество представителей работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.  Рассмотрение трудового спора неполномочным составом комиссии по трудовым спорам является основанием к признанию решения комиссии по трудовым спорам незаконным.  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.  Заседание комиссии по трудовым спорам открывает председатель, объявляя, какой спор подлежит рассмотрению, состав комиссии. Председатель проверяет присутствие сторон, полномочность представителей, затем – разъясняет лицам, участвующим в заседании комиссии, их права и обязанности.  Стороны спора, рассматриваемого в комиссии по трудовым спорам, вправе: представлять доказательства; участвовать в исследовании доказательств; задавать вопросы лицам, участвующим в заседании комиссии, свидетелям, специалистам, приглашенным на заседание комиссии; заявлять ходатайства; давать устные и письменные объяснения комиссии; возражать против ходатайств, доводов и соображений других лиц, участвующих в заседании комиссии; обжаловать решение комиссии в судебном порядке; использовать в заседании комиссии аудио- и видеоаппаратуру.  Рассматривая спор по существу, комиссия по трудовым спорам сначала заслушивает объяснения работника по поводу заявленных им требований. Затем выслушивается представитель работодателя, исследуются доказательства сторон, заслушиваются специалисты, свидетели, эксперты, иные лица, вызванные для участия в рассмотрении спора. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Закона «О профессиональных союзах», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 590. Протокол заседания комиссии по трудовым спорам**  Протокол заседания комиссии по трудовым спорам ведется, подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.  Протокол должен отражать весь процесс собрания: дату собрания; состав комиссии; какая заявка находится на рассмотрении; порядок проведения комиссионных заседаний; объяснения, аргументы и заявления объяснений, данных работником, его представителем и представителем работодателя, а также показания, объяснения свидетелей, мнения экспертов; мнение членов комиссии; суть решения.  Стороны в споре и заинтересованные участники собрания имеют право ознакомиться с протоколом и в течение трех рабочих дней с даты подписания могут предоставить письменные комментарии к протоколу (с указанием ошибок или неполноты). Комиссия по трудовым спорам должна приложить комментарии сторон к протоколу заседания. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Закона «О профессиональных союзах», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 591. Отказ в принятии заявления**  Комиссия по трудовым спорам отказывает в принятии заявления, если в производстве комиссии по трудовым спорам или суда имеется другое заявление по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям либо если заявление от имени заинтересованного лица подано лицом, не имеющим на то полномочий, или если рассмотрение данного трудового спора выходит за пределы компетенции комиссии.  Председатель комиссии по трудовым спорам или лицо, его заменяющее выдает заявителю, мотивированный письменный отказ в принятии заявления. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Закона «О профессиональных союзах», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | **Статья 592. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам**  Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в шестимесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.  В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.  Течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается на период рассмотрения индивидуального трудового спора в порядке медиации, а также на периоды рассмотрения жалоб сторон уполномоченными органами. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Закона «О профессиональных союзах», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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 593. Решение комиссии по трудовым спорам**  Комиссия по трудовым спорам принимает решение по соглашению представителей работников и работодателей.  Решение комиссии должно быть мотивированным и основанным на законодательных и иных нормативных актах о труде, трудовом договоре.  В решении комиссии по трудовым спорам указываются:  наименование организации, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, - наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;  даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;  фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;  существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);  результаты голосования.  В решении комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.  Решение подписывается председателем и секретарем заседания и заверяется печатью комиссии. 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. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Закона «О профессиональных союзах», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
| **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 594. 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. | | |  | | | Без изменений | | |
|  | **Статья 595. Гарантии для членов комиссии по трудовым спорам**  В отношении работников – членов комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий не допускаются понижение тарифной ставки (оклада) и прекращение трудового договора по инициативе работодателя, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 статьи 175 настоящего Кодекса, а также в случаях ликвидации организации, прекращения деятельности обособленного структурного подразделения.  На период непосредственного рассмотрения трудовых споров и подготовки трудового дела к рассмотрению работники – члены комиссии по трудовым спорам освобождаются от должностных обязанностей с сохранением средней заработной платы. | | |  | | | **Дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Закона «О профессиональных союзах», международного опыта, в частности, опыта таких стран как Российская Федерация, Республика Беларусь, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики | | |
|  | | | **§ 4. Разрешение индивидуальных трудовых споров в судебном порядке** | | | | | | |
| **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;  6) 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 экономическими судами в случаях, когда причинение должностным лицом вреда обнаружено при рассмотрении экономического спора.  Недопустим отказ в рассмотрении заявления работника на том основании, что спор не был рассмотрен в комиссии по трудовым спорам. | **Статья 596. Трудовые споры, подлежащие непосредственному рассмотрению в районных (городских) судах**  Непосредственно в 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 128 настоящего Кодекса;  6) по вопросам, которые были предварительно решены работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;  7) возникающие между работниками и работодателями-физическими лицами.  Трудовые споры, помимо перечисленных в части первой настоящей статьи, по желанию работника также рассматриваются непосредственно в судах.  Трудовые споры о возмещении работодателю материального вреда, причиненного должностными лицами, рассматриваются также экономическими судами в случаях, когда причинение должностным лицом вреда обнаружено при рассмотрении экономического спора.  Недопустим отказ в рассмотрении заявления работника на том основании, что спор не был рассмотрен в комиссии по трудовым спорам. | | |  | | | Без изменений | | |
| **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 597. 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) должные лица государственной трудовой инспекции;  3) работодатель, когда он не согласен с решением комиссии  по трудовым спорам, а также по спорам о возмещении ему вреда, причиненного работником;  4) органы юстиции;  5) прокурор.  Для восстановления нарушенных прав работник может обратиться в орган по разрешению трудовых споров также через своего уполномоченного представителя. Работник должен выдать своему представителю доверенность на защиту своих прав, составленную в порядке, предусмотренном законодательством. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Гражданского процессуального Кодекса, Закона «О судах», Закона «О прокуратуре», Закона «О профессиональных союзах», Положения о Государственной трудовой инспекции Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденных Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., Положения о Министерстве юстиции Республики Узбекистан, утвержденного постановлением Президента Республики Узбекистан от 13 апреля 2018 года № ПП-3666, международного опыта и правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики | | |
| **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 598. Сроки обращения за разрешением индивидуального трудового спора**  Для обращения в суд устанавливаются следующие сроки:  по спорам о восстановлении на работе – три месяца 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 – шесть месяцев с того дня, как работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.  По спорам о возмещении вреда, причиненного работнику, срок обращения не устанавливается.  Течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается на период рассмотрения индивидуального трудового спора в порядке медиации, а также на периоды рассмотрения жалоб сторон уполномоченными органами. | | |  | | | Редакционная правка | | |
| **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 | **Статья 599. Принятие решений по спорам о прекращении трудового договора и о переводе на другую работу**  В случаях прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, а также прежние существенные условия труда.  Решая вопрос о правомерности прекращения трудового договора по инициативе работодателя суд оценивает обоснованность прекращения трудовых отношений с работником.  Суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.  Работнику, трудовой договор с которым прекращен в связи с незаконным осуждением либо отстраненному от работы (должности) в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, должна быть предоставлена прежняя работа (должность), а при невозможности этого (ликвидация организации, сокращение штата) или при наличии иных предусмотренных законом оснований, препятствующих восстановлению на работе (должности), – другая равноценная работа (должность).  В случаях ликвидации организации или при наличии иных предусмотренных законом оснований, препятствующих восстановлению на работе (должности), предоставление другой равноценной работы осуществляется органами по труду. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Гражданского процессуального Кодекса, Закона «О судах», международного опыта, в частности таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики. | | |
| **Статья 277. Освобождение работников от судебных расходов**  Работники при обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов. | **Статья 600. Освобождение работников от судебных расходов**  Работники при обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов. | | |  | | | Без изменений | | |
| **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 601. Отсутствие ограничений на сумму иска и его обеспечение**  На сумму иска по индивидуальным трудовым спорам и на обеспечение иска не может быть наложено никаких ограничений. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Гражданского процессуального Кодекса, Закона «О судах», международного опыта, в частности таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики. | | |
| **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 602. 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, предусмотренных частью третей статьи 286 настоящего Кодекса.  Суммы, излишне выплаченные работнику вследствие сообщения ложных сведений или представления им подложных документов, взыскиваются с него на основании судебного решения или приговора. | | |  | | | Без изменений | | |
| **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 603. 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. | | |  | | | Без изменений | | |
|  | **Статья 604. Возмещение морального вреда**  В случаях, когда нарушение трудовых прав работника повлекло за собой причинение ему нравственных или физических страданий, суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении ему морального вреда, причиненного работодателем. Размер морального вреда определяется судом. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Гражданского Кодекса, Гражданского процессуального Кодекса, Закона «О судах», международного опыта, в частности таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики. | | |
|  | | | **§ 5. Порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам** | | | | | | |
| **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, государственный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке. | **Статья 605. 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.  В удостоверении указываются наименование комиссии, вынесшей решение по трудовому спору; даты принятия решения и выдачи удостоверения; фамилия, имя, отчество работника; решение по существу спора. Удостоверение заверяется подписями председателя и секретаря комиссии по трудовым спорам и печатью и выдается работнику под роспись.  Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам.  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, государственный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке в соответствии с Законом Республики Узбекистан «Об исполнении судебных актов и актов иных органов».  В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Гражданского процессуального Кодекса, Закона «О судах», Закона «Об исполнении судебных актов и актов иных органов», международного опыта, в частности таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики. | | |
| **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 606. 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. | | |  | | | Без изменений | | |
| **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 607. 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.  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. | | |  | | | Отдельные положения статьи 272 отражены в соответствующих статьях ТК в новой редакции | | |
| **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 608. 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.  В случае отмены судебных актов по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, поворот исполнения судебного акта допускается, если отмененный судебный акт был основан на сообщенных истцом ложных сведениях либо представленных им подложных документах. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из норм действующего Трудового Кодекса, Гражданского процессуального Кодекса, Закона «О судах», Закона «Об исполнении судебных актов и актов иных органов», международного опыта, в частности таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики. | | |
|  | | | **§6. Рассмотрение коллективных трудовых споров** | | | | | | |
| **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 договоры, 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. | **Статья 609. Основные понятия**  Трудовой арбитраж - временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора для его разрешения при недостижении соглашения в примирительной комиссии с привлечением уполномоченных лиц.  Примирительная комиссия - орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон.  Примирительно-посреднические процедуры - последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней - в трудовом арбитраже, а также по взаимному согласию сторон с применением процедуры медиации.  День начала коллективного трудового спора – день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 65 настоящего Кодекса своего решения. Работодатель, не позднее следующего рабочего дня с момента начала коллективного спора, письменно уведомляет соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров о возникновении спора в организации. | | |  | | | **Расширено и дополнено** исходя из Закона «О профессиональных союзах», Положения о Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта, а также правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики | | |
|  | **Статья 610. Выдвижение требований работников и их представителей**  Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со статьей 43 настоящего Кодекса.  Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем общем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора.  Правомочность собрания (конференции) и порядок принятия собранием (конференцией) решения об утверждении выдвинутых требований определены статьей 38 настоящего Кодекса.  Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.  Требования объединений профессиональных союзов выдвигаются их выборными коллегиальными органами, уполномоченными на это их уставами, и направляются указанными органами сторонам социального партнерства.  Требования могут быть направлены в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (статья 616 настоящего Кодекса), в том числе в форме электронного документа. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона «О профессиональных союзах», Положения о Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта, а также правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики | | |
|  | **Статья 611. Рассмотрение требований работников, профсоюзных комитетов и их объединений**  Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников.  Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение 3 рабочих дней со дня получения требования работников.  Представители работодателей (соответствующих объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования территориальных, отраслевых либо республиканских объединений профессиональных союзов, а при отсутствии на соответствующем уровне профессиональных союзов – иных объединений работников, и сообщить им о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона «О профессиональных союзах», Положения о Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта, а также правоприменительной практики. В частности, аналогичные или схожие нормы содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Трудовом кодексе Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Беларусь, Трудовом Кодекса Республики Армения, Трудовом Кодексе Кыргызской Республики | | |
|  | **Статья 612. Примирительно - посреднические процедуры**  Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:  рассмотрение спора примирительной комиссией;  рассмотрение спора с участием медиатора;  рассмотрение спора трудовым арбитражем.  Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.  Представители сторон, примирительная комиссия, медиатор, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.  Примирительно-посреднические процедуры проводятся в сроки, предусмотренные настоящим Кодексом.  В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительно-посреднических процедур, могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора. Решение о продлении срока оформляется протоколом. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона «О профессиональных союзах», Положения о Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта в частности таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики. | | |
|  | **Статья 613. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией**  В случае возникновения коллективного трудового спора на первичном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.  Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением (постановлением) представительного органа (представителя) работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.  Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.  Работодатель (представитель работодателей) создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.  Коллективный трудовой спор на первичном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней, а коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства - в срок до десяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.  Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением примирительной комиссии.  При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора составляют протокол разногласий и приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием медиатора.  Если в течение трех рабочих дней после составления протокола разногласий стороны не приступают к переговорам, вопрос о рассмотрении коллективного спора с участием медиатора снимается в связи с недостижением согласия сторон. В этом случае стороны переходят к переговорам о передаче спора на рассмотрение трудового арбитража. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона «О профессиональных союзах», Положения о Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта в частности таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики. | | |
|  | **Статья 614. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием медиатора**  Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием медиатора. При недостижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры, и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.  При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора с участием медиатора заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру медиатора. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры медиатора в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно кандидатуры медиатора, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.  Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием медиатора определяется соглашением сторон коллективного трудового спора в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О медиации».  Медиатор имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.  Рассмотрение коллективного трудового спора с участием медиатора осуществляется на первичном уровне социального партнерства в срок до пяти рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства - в срок до десяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) медиатора и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона «О профессиональных союзах», Закона «О медиации», Положения о Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта в частности таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики. | | |
|  | **Статья 615. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже**  Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.  Не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием медиатора, либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры медиатора, либо после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием медиатора, стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.  При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до двух рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства в срок до четырех рабочих дней создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного коллективного трудового спора либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам.  Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам. Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан с учетом мнения Республиканской трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража).  Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на первичном уровне социального партнерства в срок до пяти рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до десяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.  Трудовой арбитраж:  рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора;  получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора;  информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы самоуправления граждан о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора;  принимает решение по существу коллективного трудового спора.  Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме не позднее следующего рабочего дня после принятия решения. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона «О медиации», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Положения о Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта в частности таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики. | | |
|  | **Статья 616. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров**  Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, Министерство занятости и трудовых отношений Республики Каракалпакстан и главные управления занятости областей и г. Ташкента.  Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан:  содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров;  ведет базу данных по учету трудовых арбитров;  организует подготовку трудовых арбитров;  утверждает рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.  Министерство занятости и трудовых отношений Республики Каракалпакстан и главные управления занятости областей и г. Ташкента:  производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, указанных в части второй настоящей статьи;  содействуют урегулированию указанных коллективных трудовых споров.  Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий:  проверяют, в случае необходимости, полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;  выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению;  оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения.  Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров при организации работы по урегулированию коллективных трудовых споров взаимодействуют с представителями работников и работодателей.  Работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров, с момента получения уведомления о наличии спора в организации, имеют право в установленном порядке, беспрепятственно при предъявлении удостоверения установленного образца посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона «О медиации», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Положения о Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта в частности таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики. | | |
|  | **Статья 617. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора**  Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры (если выполнение данной трудовой функции осуществляется не по основному месту работы) на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время рассмотрения спора.  Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, трудовой договор с ними не может быть прекращен по инициативе работодателя без предварительного согласия, уполномочившего их на представительство органа. | | |  | | | **Дополнено** исходя из международного опыта в частности таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики. | | |
|  | **Статья 618. Уклонение от участия в примирительных процедурах**  При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием медиатора не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.  При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от переговоров о рассмотрении этого спора с участием медиатора или в случае уклонения одной из сторон от участия в рассмотрении коллективного трудового спора с участием медиатора, другая сторона имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.  При уклонении работодателя (представителя работодателей) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона «О медиации», Закона «О профессиональных союзах», международного опыта в частности таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики. | | |
|  | **Статья 619. Соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора**  Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашение об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Закона «О медиации», международного опыта в частности таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики. | | |
|  | **Статья 620. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража**  Представители работодателя (представители работодателей), уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с настоящим Кодексом или административной ответственности в порядке, установленном Кодексом Республики Узбекистан об административной ответственности.  Представители работодателя (представители работодателей) и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашениям, достигнутым в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, установленном Кодексом Республики Узбекистан об административной ответственности. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Кодекса об административной ответственности, Закона «О медиации», Закона «О профессиональных союзах», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» №553 от 03.07.2019г., Положения о Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 от 31.12.2018 г., международного опыта в частности таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики. | | |
|  | **Статья 621. Рассмотрение коллективных трудовых споров искового характера**  Коллективные трудовые споры по поводу применения законодательных актов, коллективных договоров, коллективных соглашений, локальных актов, принятых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, подлежат судебному рассмотрению.  Коллективные трудовые споры по поводу применения коллективных договоров, коллективных соглашений и иных локальных актов, принятых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, рассматриваются судами по заявлению одной из сторон.  При рассмотрении в судах дел, указанных в части первой настоящей статьи, и исполнении их решений применяются соответствующие правила и сроки, установленные настоящим Кодексом для индивидуальных трудовых споров. | | |  | | | **Дополнено** исходя из Гражданского процессуального Кодекса, Закона «судах», международного опыта в частности таких стран как Российская Федерация, Республика Казахстан и иные, а также правоприменительной практики. | | |