

Labor Code of the Republic of Uzbekistan

Approved by the Law of the Republic of Uzbekistan dated 21.12.1995, the

Entered into force on 01.04.1996, the

With the changes in accordance with the Law of the Republic of Uzbekistan 08.20.2015, № ZRU-391

Date of update: 09/02/2015

A COMMON PART

Chapter I. General Provisions

Labor Code of the Republic of Uzbekistan (entered into force on 01.04.1996, the)

Article 1. Legislation governing the employment relationship

Labour relations in the Republic of Uzbekistan are regulated by the labor legislation, collective agreements and collective bargaining agreements and other local regulations. *

* - In the future, "legislative and other normative acts on labor"

Legislation on labor consists of this Code, laws of the Republic of Uzbekistan and the Oliy Majlis resolutions, Presidential decrees Uzbekistan, laws of the Republic of Karakalpakstan and regulations of the Government of the Republic of Karakalpakstan, the decisions of other representative and executive bodies of state power, taken within their competence.

Legislative and other normative acts on labor relations are governed by the labor of individuals working under a labor agreement (contract) ** in enterprises, institutions and organizations of all forms of ownership ***, as well as from individual citizens.

** - In the future, "employment contract"

*** - In the future, "the company"

Article 2. Objectives of the labor legislation

Legislation on labor, taking into account the interests of employees, employers, government, provides efficient functioning of the labor market, fair and safe working conditions, protection of labor rights and health of workers, promotes the growth of labor productivity, improve the quality of work, lifting on this basis material and cultural standard of life for all population.

Article 3. Scope of the Labour Code

The action of the Labour Code applies to the entire territory of the Republic of Uzbekistan.

Article 4. The ratio of legal and contractual regulation of labor relations

The minimum level of labor rights and guarantees for workers established by legislative acts.

More in comparison with the legislation of labor rights and guarantees may be established by other normative acts, including the contractual nature (collective agreements, collective agreements, other local acts), as well as the employment contracts concluded between the employee and the employer. Terms of agreements and labor contracts can not be changed unilaterally, unless otherwise provided by law. Issues not regulated by laws and other normative acts on labor are decided upon by the parties of the labor contract, in case of disagreement between them - in the manner prescribed for the settlement of labor disputes.

Article 5. Invalidity of agreements and labor contracts

Terms of agreements and labor agreements that worsen the situation of workers in comparison with legislative and other normative acts are invalid.

Article 6. Prohibition of discrimination in labor relations

All citizens have equal opportunities to possess and exercise labor rights. The imposition of any restrictions or the granting of privileges in labor relations based on gender, age, race, nationality, language, social origin, property or official status, attitude to religion, convictions, membership of public associations or other circumstances related to employees' qualifications and the results of their work is unacceptable and constitutes discrimination.

No differences constitute discrimination in the workplace, due to characteristic of this type of work or the special requirements of the state care of persons in need of greater social protection (women, minors, persons with disabilities and others.).

A person who considers that he has been subjected to discrimination at work may apply to the court for the elimination of discrimination and compensation for material and moral damage caused to him.

Article 7. Prohibition of forced labor

Forced labor, ie, forced to perform work under the threat of any punishment (including as a means of labor discipline) is prohibited.

It is not considered forced labor work, the implementation of which is required:

on the basis of legislative acts on military or alternative service;

in emergency situations;

due to an enforceable court judgment;

in other cases stipulated by law.

Article 8. Protection of labor rights

Everyone is guaranteed the protection of labor rights, which are monitored by the supervision and control over compliance with labor legislation, as well as the bodies of labor disputes.

Article 9. State management in the workplace. Control and supervision of compliance with labor legislation

State management in the work performed by the Ministry of Labor and Social Protection of Population of the Republic of Uzbekistan and its territorial bodies. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 12.05.2001 № 220-II)

Control and supervision of compliance with labor legislation and regulations on labor protection is carried out:

1) specially authorized state bodies and their inspection;

2) trade unions. (Point in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 07.12.2001 № 320-II)

The bodies of state authority and administration shall exercise control over compliance with labor legislation in the manner prescribed by law.

Supervision over strict and uniform observance of labor laws in the Republic of Uzbekistan shall be exercised by the Prosecutor General of the Republic of Uzbekistan and his subordinates.

Article 10. Value of international treaties and conventions on labor legislation of the Republic of Uzbekistan

If an international treaty ratified by the Republic of Uzbekistan and Uzbekistan Convention of the International Labour Organisation set more favorable rules for workers in comparison with legislative or other normative acts on labor of the Republic of Uzbekistan, the rules of the international treaty or convention.

Rules of international treaties ratified by the Republic of Uzbekistan or Uzbekistan conventions of the International Labour Organisation shall apply in cases where the employment relationship is not

explicitly regulated by legislation.

Article 11. Application of labor legislation for persons who are not citizens of the Republic of Uzbekistan
Legislation on labor applies to foreign citizens and stateless persons working in the territory of the Republic of Uzbekistan under the employment contract concluded with the employer.

Article 12. Application of the labor legislation on foreign companies
The enterprises owned fully or partially by a foreign legal and natural persons and located on the territory of the Republic of Uzbekistan shall apply labor legislation of the Republic of Uzbekistan.

Article 13. Calculation of the terms stipulated by this Code
The period to which this Code relates the occurrence or termination of employment rights and obligations, begins on the day following the calendar date, which is determined by its beginning. The terms calculated in years, months, weeks, due to expire in the corresponding day of the last year, month, week of the term. The term calculated in calendar weeks or days, and includes non-working days.
If the last day of the period falls on a non-working day, the day of the period shall be the first next working day.

Chapter II. Subjects of labor relations

Article 14. The employee as the subject of labor relations
The subjects of the employment relationship may be citizens of the Republic of Uzbekistan, as well as foreign citizens and persons without citizenship who have reached the statutory age (Article 77) and entered into an employment contract with the employer.

Article 15. The employer as the subject of labor relations
Employers may be:
1) companies, including their separate structural units, represented by their leaders;
2) private enterprise, whose owner is also the head of them;
3) individuals who have reached eighteen years of age, in cases stipulated by law.
4) individual entrepreneurs engaged in the recruitment of employees in the procedure established by the Cabinet of Ministers of Uzbekistan.

Article 16. Basic labor rights
In accordance with the Constitution of the Republic of Uzbekistan, everyone has the right to work, to free choice of employment, to just conditions of work and to protection against unemployment in accordance with the law.
Every worker has the right to:
to remuneration for work of no less than the size of the legislation under the first category of the Unified Tariff Scale of wages; (The Paragraph in edition of Law RUz from 30.04.2013, № ZRU-352)
to rest, provided the establishment of maximum working hours, shorter working day for certain professions and jobs, providing weekly rest days, public holidays, and paid annual holidays;
working conditions that meet safety and hygiene requirements;
for training, retraining and advanced training;
to compensation for damage caused to his health or property in connection with work;
to form trade unions and other organizations representing the interests of workers and labor collectives;
to social security in old age, in the case of disability, loss of breadwinner and in the other of the law, cases;

to protect, including the judiciary, labor rights and qualified legal aid;
to defend their interests in collective labor disputes.

Article 17. Basic Employer rights

The employer has the right to:

to manage the company and make decisions within its powers;
conclude and terminate individual employment contracts in accordance with the law;
require an employee to the proper execution of the work, due to the employment contract;
create together with other employers associations to protect their interests and to join such associations.

Article 18. Features of certain categories of employees of the legal regulation of labor

Legal regulation of certain categories of workers may have features defined:

labor due the nature of the employee now;
the conditions and nature of the employee's work;
climatic conditions;
special legal regime of the area where the employee works;
other objective factors.

Features of regulation of work of civil servants shall be established by law.

Adjustable features of certain categories of employees of the legal regulation of labor can not reduce the level of labor rights and guarantees provided by this Code.

Article 19. The labor collective as the subject of labor relations

The labor collective of the enterprise consists of all its employees, their work involved in its activities on the basis of an employment contract.

Rights and obligations of the staff, its powers, procedure and forms of their implementation are determined by the laws and other regulations.

Article 20. The representative bodies of workers and employers as subjects of labor relations

As subjects of the employment relationship may make the trade unions and their elected bodies of the company, other employees elected authorities, employers' representative bodies.

Chapter III. Representation of workers and employers

Article 21. Representation of workers in the enterprise

Representing the interests of workers in labor relations and the protection of such interests can exercise their trade unions and the elected bodies of the company or other employees elected bodies, the order of election, terms of office and the number of members are determined by the meeting (conference) of the labor collective. Employees themselves determine the body to which they trust the representation and defense of their interests.

All representative bodies acting within their powers and have equal rights in the defense of workers' interests.

The presence of other representative bodies of the enterprise should not hinder the activities of the trade unions on the implementation of its functions.

workers 'and employers' interests may not represent and protect the same representative body.

The activity of representative bodies may be terminated by the decision of workers, they have chosen, and the court - in the case of any activity contrary to the law.

Article 22. Trade unions

Trade union rights and their elected officials in their relations with state and economic bodies, employers are defined by law, the statutes, collective agreements and contracts.

Article 23. Rights of the representative bodies of workers

The representative bodies of workers shall be entitled to:

to negotiate and conclude collective agreements and contracts, monitor their implementation, to make proposals to the employer on the preparation of regulations on work in the enterprise;

to participate in the consideration of socio-economic development of the enterprise;

protect the interests of workers by labor dispute bodies;

to appeal against the decision of the employer and the persons authorized by it, if they are contrary to legislation or other regulations on labor or otherwise violate the rights of workers.

Representative bodies can make and other actions aimed at the protection of social and labor relations of workers' interests, if they do not contradict the legislation.

The exercise of rights by the representative bodies of workers shall not impair the performance of the enterprise, to break the established order and its mode of operation.

Article 24. Duties of the employer in relation to the representative bodies of workers

The employer must:

respect the rights of the representative bodies of workers, facilitate their activities;

before making decisions that affect the interests of workers, to consult with their representative bodies, and in the cases provided for by legislative and other normative acts on labor, - obtain their consent;

promptly consider the proposals of the representative bodies of workers and motivated to inform them in writing of the decisions taken;

freely admit members of representative bodies at enterprise workers to employment of workers, whose interests they represent;

free to provide workers representative bodies relevant information on labor issues, the activities of the company, other socio-economic issues;

provide the necessary conditions for the implementation of the representative bodies of workers of their functions;

perform other stipulated by legislative and other normative acts on labor responsibilities towards the workers' representative bodies.

Article 25. Additional guarantees of employment for members of representative bodies of workers

Members of the representative bodies of workers are guaranteed protection from harassment in any form by the employer in connection with the exercise of their representation activities.

The imposition of disciplinary measures, the termination of the employment contract by the employer to the employees, elected to the representative bodies and not released from production work, as well as the termination of employment by the employer to the employees, elected to the representative bodies within two years after the end of their elective office It is not permitted without the prior consent of the local labor authority.

Employees released from production work as a result of the election for elective positions in representative bodies, is provided after the end of their elected office previous job (position), and in its absence - another equivalent job (position).

At impossibility of employees elected to representative bodies, the relevant work (office), they enjoy the benefits established by the legislative acts or collective agreements, agreements.

Article 26. Prohibition of obstruction of the activities of the representative bodies of workers
Hindering in any form of legitimate activities of the representative bodies of workers is prohibited.
Not permitted discontinuation of the representative bodies of workers by the employer or authorized persons.

The employer, authorized persons who have committed acts referred to in Paragraphs one and two of this article, shall be liable in accordance with the law.

Article 27. Representation of employers in the enterprise

Representing employers at the enterprise is carried out administration officials in the limits of the powers conferred on them by the laws and other normative acts on labor, in their statutes or regulations.

Article 28. Representative bodies of employers

Employers have the right to join unions, associations and other public associations. Public employers' associations are established and operate as public voluntary organization whose aim is to promote and improve the efficiency of the economy and entrepreneurial initiative, and implementation of social partnership through submission to state power and administration, in relations with trade unions and other representative bodies of workers' interests of enterprises and their owners protect their rights in the field of economic and labor relations.

Chapter IV. Collective agreements

§ 1. GENERAL PROVISIONS

Article 29. Definition and purpose of collective agreements

Collective agreement - a normative act regulating employment, socio-economic and professional relationships between employers and employees in the enterprise.

Collective Agreement - regulation that contains commitments to the establishment of working conditions, employment and social guarantees for certain professions, industry, territory.

Collective contracts and agreements are concluded in order to facilitate the contractual regulation of labor relations and coordination of socio-economic interests of workers and employers.

Article 30. Basic principles of collective bargaining and agreements

The basic principles of collective bargaining and agreements are:

compliance with legislation;

Plenipotentiary representatives of the parties;

equality of the parties;

freedom to choose and discuss the issues constituting the content of collective contracts and agreements;

voluntary commitments;

reality taken to ensure commitment;

systematic monitoring;

the inevitability of punishment.

Article 31. The right to negotiate

The initiator of the negotiation of and changes in the collective agreement, the agreement shall be entitled to perform any of the parties.

The union, a body representing the employees shall have the right to negotiate on behalf of the represented employees, and offer to sign an annex to the collective agreement, the agreement to protect the interests of the represented employees.

If the part of workers perform multiple representative bodies of workers, they have formed a joint representative body to negotiate, develop a common project and to enter into a collective agreement or an agreement.

For the conclusion, changes and additions of the collective agreement, the agreement being negotiated between the employer, association of employers (or their representatives) and the trade unions or other representative bodies of workers. Where necessary, participate in the negotiations executive authorities. Employers, executive bodies are obliged to negotiate on labor and socio economic issues proposed for consideration by trade unions or other representative bodies of workers.

The Party receiving the written notice, is obliged within seven days to negotiate.

Within three months before the expiry of the previous collective agreement or terms defined by these documents, either party may give the other party written notice of the beginning of negotiations on a new collective agreement.

Article 32. The procedure for negotiating

For the negotiation and preparation of the project of the collective agreement, the agreement the parties on an equal basis to form a commission of representatives endowed with the necessary powers. The composition of the Commission, date, venue and agenda of the talks determined by the decision of the parties.

Parties involved in the negotiations have complete freedom in choosing and discussing the issues that constitute the collective agreement.

Employers and their associations, bodies of executive power shall provide trade unions, other representative bodies of workers available to them the information necessary for negotiations.

Negotiators and other persons associated with the negotiations must not disclose information if they are a state secret or commercial secret. Persons who disclose this information to be prosecuted in the manner prescribed by law.

If in the course of negotiations the parties were unable to agree on reasons beyond their control, a protocol, which shall be made to finalize the proposals of the parties on the measures needed to address these causes, as well as of the date of resuming negotiations.

Article 33. Resolution of disagreements arising in the negotiations

Settlement of disputes arising from the negotiations, carried out in the manner prescribed for the consideration of collective labor disputes.

Article 34. Responsibility for violation of collective agreements legislation

Persons representing the employer, shall be responsible for:

1) failure to participate in the negotiations on the conclusion, modification or amendment of the collective agreement, agreement or violation of the terms of their development and the conclusion of any failure of the work of the commission in specific terms by the parties;

2) failure to provide information required for the negotiations and monitor the implementation of collective agreement;

3) violation and failure to comply with obligations under the collective agreement. At the request of the union, other representative body of workers owner or authorized person is obliged to take measures stipulated by the legislation, to the head, through the fault of which are violated or not fulfilled the obligations of the collective agreement.

Actions (inaction), listed in the first part of this article, are regarded as a violation of labor legislation and entail liability in the manner prescribed by law.

§ 2. COLLECTIVE AGREEMENT

Article 35. The decision on the need to conclude a collective agreement

The right to decide on the need to conclude a collective agreement with the employer have a union on behalf of its authority, other authorized staff representative body or directly to the general meeting (conference) of the labor collective.

Collective agreements are concluded at enterprises, their structural units, endowed with legal personality.

Article 36 of the collective agreement parties

The collective agreement is on the one hand the workers in the face of trade unions or the authorized employees of other representative bodies, on the other hand - the employer directly or his authorized representative.

Article 37. The content and structure of the collective agreement

The content and structure of the collective agreement between the parties.

The collective agreement may include mutual obligations of the employer and the employee on the following issues:

form a system and amount of remuneration, gratuities, benefits, compensation, bonuses;
mechanism of wage regulation based on price changes, inflation, performance indicators defined by the collective agreement;

employment, retraining, conditions of layoffs;

working time and rest time, holidays;

improving working conditions and safety of workers, including women and persons under eighteen years of age, to ensure environmental safety;

respect for the interests of employees with the privatization of the enterprise, departmental housing;

benefits for employees who combine work with study;

voluntary and mandatory medical and social insurance;

the size and terms of payment of the employer additional contributions to individual pension accounts of their employees; (The paragraph is entered in accordance with the Law of the Republic of Uzbekistan from 23.09.2005, № ZRU-8)

monitor the implementation of the collective agreement, liability of the parties, social partnership, to ensure normal conditions for the functioning of trade unions and other representative bodies authorized by employees.

The collective agreement, taking into account the economic potential of the enterprise, may contain other, including more favorable employment and socio-economic conditions as compared with the rules and regulations established by the laws and other normative acts (additional leave, pension supplements, early care retirement, compensation for transport and travel expenses, free or partially paid workers in the production of food and their children in schools and preschools, other additional benefits and compensation).

The collective agreement includes regulations if existing legislation contains a direct requirement for mandatory consolidation of these provisions in the collective agreement.

Article 38. Discussion of the draft collective agreement

The draft collective agreement to be discussed in the workers of the enterprise units and finalized taking into account the comments and suggestions.

The finalized project is submitted for consideration by the general meeting (conference) of the labor collective.

Article 39. Competence of the meeting (conference) of the labor collective

The meeting of the labor collective shall be considered valid if it is attended by more than half of the

workers.

Conference of labor collective is considered valid if it contains not less than two-thirds of the delegates.

Article 40. The procedure of collective bargaining

A collective agreement shall be considered approved if it receives more than fifty percent of those present at the meeting (conference).

If the draft collective agreement was not approved, representatives of the parties to modify it in accordance with the wishes of the general meeting (conference) and within fifteen days to re-submit it to the consideration of the meeting (conference).

After approval by the meeting (conference) of the representatives of the parties within three days sign a collective agreement.

Article 41. The term of the collective agreement

The collective agreement comes into force from the date of its signature or after the date specified in the collective agreement, and shall be valid for a period determined by the parties.

After the due date the collective agreement is valid as long as the parties do not conclude a new or altered, amended acting.

Article 42. Scope of the collective agreement

The action of the collective agreement applicable to the employer and all employees of the enterprise, including those recruited after the entry into force of the collective agreement.

Article 43. Preservation of the collective agreement in the case of reorganization of the enterprise

With the reorganization of the enterprise collective agreement remains in effect for a period of restructuring, and then may be revised at the initiative of one of the parties.

The collective agreement remains in effect in the event of changes in the composition, structure, names of company management body, the termination of the employment contract with the head enterprise.

Article 44. Preservation of the collective agreement with the change of ownership of the property business

If you change the collective agreement of the enterprise owner of the property is retained for six months.

During this period, the parties are free to negotiate a new collective agreement or maintaining, amending and supplementing the existing.

During the revision of the collective agreement should be resolved the question of the possibility of maintaining benefits for employees and fulfilling other conditions stipulated by the same collective agreement.

Article 45. Preservation of the collective agreement with the liquidation of the enterprise

Upon liquidation of the company in the manner and on terms established by law, the collective agreement is valid for the duration of the liquidation.

Article 46. Control over the implementation of the collective agreement

Implementation of the obligations under the collective agreement, is controlled by representatives of the parties, the workforce, as well as the relevant bodies of the Ministry of Labor and Social Protection of Population of the Republic of Uzbekistan. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 12.05.2001 № 220-II)

Every year or within the period stipulated in the special agreement, the person signed it, report on the

implementation of commitments in the general meeting (conference) of the labor collective.
In exercising control of the party obliged to provide all necessary for this information in their possession.

§ 3. COLLECTIVE AGREEMENT

Article 47. Types of collective agreements

Depending on the scope of regulated relationships, the nature of the issues that need to be addressed, can be general, branch and territorial (regional) collective agreement.

Collective agreements on the agreement of the parties involved in the negotiations may be bilateral and trilateral. As a third party to an agreement may participate executive authority.

Trade unions, and other representative bodies of the employees are not entitled to require the executive authority, is not the employer or the employer's representative, the conclusion of bilateral agreements with them.

Article 48. The General Agreement

The General Agreement concluded between the Council of the Federation of Trade Unions (other representative bodies of workers), republican associations of employers, and on the proposal of the parties and the Government of the Republic of Uzbekistan.

The General Agreement lays down the general principles of a coordinated economic and social policy.

Article 49. Sectoral agreements

Sectoral agreements are concluded between the trade unions (in other representative bodies of workers) and employers (their associations), and at the suggestion of the parties and the Ministry of Labor and Social Protection of Population of the Republic of Uzbekistan. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 12.05.2001 № 220-II)

Sectoral agreements define the main directions of socio-economic development of the sector, working conditions and pay, social guarantees for workers in the industry (professional groups).

Article 50. Territorial (regional) agreements

Territorial agreements are concluded between the trade unions (in other representative bodies of workers) and employers (their associations), and at the suggestion of the parties and the executive authorities in the field.

Territorial agreements establish the conditions of solutions of certain socio-economic problems related to territorial peculiarities.

Article 51. The procedure, terms of development and the conclusion of a collective agreement

The procedure, terms of development and the conclusion of collective agreements are determined by the Commission under Article 32 of this Code, and formalized its decision.

If you have the appropriate level of several representative bodies of employees (their associations), members of the commission from the workers are determined by agreement between the authorities

(their associations).

collective agreement project is being developed by the Commission and signed by authorized representatives of the parties to the agreement.

The parties signed the collective agreement, its annexes within seven days of the agreement sent to the participants, as well as for the notification of registration to the relevant authorities of the Ministry of Labor and Social Protection of Population of the Republic of Uzbekistan. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 12.05.2001 № 220-II)

Article 52. The content of collective agreements

The content of collective agreements by the parties.

Collective agreements may contain provisions:

payment, conditions and occupational safety and health, labor and rest;

on the mechanism of regulation of wages on the basis of price changes, inflation, performance indicators established by the agreements;

surcharges on the nature of the compensation, the minimum size is provided for by law;

promotion of employment, retraining staff;

on ensuring environmental safety and health of workers in manufacturing;

on special measures for social protection of workers and their families;

on the observance of workers' interests in the privatization of state enterprises;

about the benefits of enterprises, creating more jobs with disabled workers and young people (including persons under eighteen years of age);

on the development of social partnership and tripartite cooperation, promoting collective bargaining, prevention of labor disputes, the strengthening of labor discipline.

Collective agreements may contain provisions on labor and other socio-economic issues, which do not contradict the legislation.

Article 53. Changes and additions to the collective agreement

Changes and additions to the collective agreement are made by mutual agreement of the parties in the manner determined in the agreement, and if it is not defined - in the manner prescribed by this Code for its conclusion.

Article 54. The term of the collective agreement

Collective Agreement shall enter into force upon signature by or from the date specified in the agreement.

Validity of a collective agreement by the parties and can not exceed three years.

Article 55. Scope of the collective agreement

The action of the collective agreement applies to employees and employers, representative bodies which have entered into this agreement.

In the case of the conclusion of a tripartite agreement it applies also to the relevant executive authority.

Article 56. Control over the implementation of collective agreements

Monitoring the implementation of collective agreements at all levels is carried out directly by the parties or their authorized representatives, as well as the relevant bodies of the Ministry of Labor and Social Protection of Population of the Republic of Uzbekistan. In exercising control of the party obliged to submit the necessary information. (Article in the wording of the Law of Uzbekistan of 12.05.2001 № 220-II)

SPECIAL PART

Chapter V. Employment

Article 57. Right to employment

Everyone shall have the exclusive right to dispose of their abilities to productive and creative work and to carry out any activities not prohibited by law. Voluntary unemployment can not serve as a basis for liability.

Everyone has the right to free choice of employment by direct application to an employer or through the free mediation of labor bodies.

Article 58. Guarantees of implementation of the right to work

The State guarantees:

- freedom to choose the type of employment, including work with different modes of labor;
- protection against unlawful refusal to work and the termination of the employment contract;
- free assistance in finding suitable work and employment;
- ensure everyone equal opportunities to obtain a profession and employment, conditions of work and employment, remuneration, promotion;
- Free training in a new profession (specialty), advanced training in local labor agencies or at their direction in the other educational institutions in the payment of scholarships;
- compensation in accordance with the laws of material costs for employment in another locality;
- the possibility of concluding fixed-term employment contracts to participate in paid public works.

The legal, economic and organizational conditions of employment and the guarantee of the right to work are determined by the laws and other normative acts on labor.

Article 59. State employment promotion

Promoting employment of the population have the relevant authorities of the Ministry of Labor and Social Protection of Population of the Republic of Uzbekistan. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 12.05.2001 № 220-II)

In order to finance measures for the implementation of employment policies and the effective operation of bodies on work to create a state fund to promote employment in accordance with the procedure established by the Government of the Republic of Uzbekistan.

Article 60. Recognition of the unemployed

Unemployed deemed employable person under the age of sixteen years before the acquisition of the right to a pension, which has no work and earnings (labor income), registered in the local labor as a job-seeker, ready to work, undergo training and retraining, qualifications. Unemployed - able-bodied persons between the ages of sixteen to the acquisition of pension rights, without paid work or gainful employment, looking for work and ready to start working as soon as it they will be offered, or to undergo training, retraining or upgrading qualification (with the exception of students in educational institutions).

The persons referred to in the first part of this article, please contact your local labor agencies for assistance in finding employment and their registered as job seekers, recognized as unemployed.

Article 61. A suitable work for persons who have lost their jobs and earnings

For first-time job seekers who do not have a profession (specialty), it is considered a suitable job, does not require pre-employment training, and in the case of its inability - other paid work, including the temporary nature of the work, taking into account their age and other characteristics.

For those who have lost their jobs and earnings (labor income), it is considered a suitable job corresponding to their training, taking into account the age, health status, seniority and experience in the same specialty, the accessibility of the new workplace.

After the initial period of unemployment, under the second part of Article 65 of this Code, in case of impossibility of working in the profession (specialty) suitable can be considered a work that requires change profession (specialty) with regard to human capabilities of its forces, past experience and available to him learning tools. At the end of the period of receipt of unemployment benefits under part two of Article 65 of this Code, in case of impossibility of working in the profession (specialty) suitable can be considered a work that requires change profession (specialty), taking into account abilities of unemployed state of health, previous work experience and accessible learning tools for him.

Article 62. Refusal of suitable work proposed

Persons who twice refused the offer of suitable work them within ten days from the date of registration at the local labor authority, not looking for work are recognized and are entitled to re-register as unemployed at the end of thirty days from the date of rejection of the proposed work.

Article 63. Work is not considered appropriate

It can not be considered a suitable job, if she is related to the change of residence; The offer is significantly removed from the permanent place of residence is outside and transport accessibility; wages below the proposed minimum for this specialty and qualifications; refusal to work is justified by valid reasons. It can not be considered a suitable job if:

it is associated with a change of residence;

The offer is significantly removed from the permanent place of residence is outside and transport accessibility. Transport accessibility (allowable distance) the place of work is determined by the public authority in the field with the development of the public transport network in the area;

the rejection of the proposed work is justified contraindications for health unemployed, age and other valid reasons

Article 64. Guarantees of material support

Persons who have lost their jobs, for the first time looking for her, and wishing to return to work after a long period (more than one year) and recognized as unemployed, provided:

payment of unemployment benefits;

the provision of financial assistance in view of the presence of dependents;

payment of stipends during the training, further training or retraining, and the inclusion of the period of work experience;

opportunity to participate in paid public works.

Upon termination of the employment contract on grounds of individual employees are given additional guarantees of material support (Article 67).

Article 65. Terms and Conditions for the payment of unemployment benefits

Unemployment benefit is appointed by a person recognized by the unemployed, from the date of its registration in the local labor authority as a job-seeker. Unemployed men under the age of thirty-five years, having at least three dependents, unemployment allowance is granted under the condition of its participation in paid public works in accordance with the procedure established by the Government of the Republic of Uzbekistan. The right of the unemployed to receive benefits begins no later than the eleventh day from the date of registration as a job-seeker. (Part in edition of Law RUz from 25.12.1998, № 729-I)

Unemployment benefit is paid no more than:

twenty-six calendar weeks during the twelve-month period for a person who has lost a job and earnings (labor income) or seeking to return to work after a long (more than one year) break;

thirteen calendar weeks for persons previously not working and seeking work for the first time.

During the period of receiving unemployment benefits is obliged to look for work and at least once every two weeks at a local labor authority. During the period of receiving unemployment benefits is obliged to look for work are unemployed and at least once in two weeks, contact your local authority for labor for job placement or training, retraining and professional development.

The size of unemployment benefits by the legislation.

Article 66. Termination, suspension of payments and the reduction of unemployment benefits unemployment benefits terminated in the following cases:

employment of the unemployed;

refusal of unemployed from the two proposals suitable work;

refusal of unemployed men under the age of thirty-five years, having at least three dependents to participate in paid public works;

acquisition of the unemployed qualify for a pension under the legislation;

unemployed condemnation upon conviction to a penalty in the form of arrest or detention;

employment in temporary work while receiving unemployment benefits without notifying the local labor authority;

receiving unemployment benefits fraudulently;

death of the unemployed.

unemployment benefits shall be suspended in the following cases:

directions unemployed for training, retraining or further training - for the period of training, retraining or upgrading to the payment of scholarships;

unemployed passing treatment in a specialized health care setting - for the period of stay in an institution;

unemployed participate in paid public works - for the period of participation in these works.

unemployment benefits may be suspended for up to three months or a reduced amount of benefit in the case of absence of the unemployed in local labor authority within the prescribed period without a valid reason.

Part four of Article 66 is excluded in accordance with the Law of the Republic of Uzbekistan from 29.08.1998 № 681-I

~~Unemployment benefits can be paid up to three months or such rate may be reduced in the event of termination of the employment contract in connection with the commission of employee misconduct (paragraphs 3 and 4 of the second part of Article 100).~~

Article 67. Additional guarantees financial support on termination of the employment contract on certain grounds

For employees retained Jobseeker's average monthly wage, taking into account the monthly severance pay, but not more than two months under the condition that the employment contract with him has been terminated due to:

failure to continue to work in the new conditions of employment (part four of Article 89);

changes in technology, production and organization of labor, the reduction of the volume of work that led to changes in the number of (state) of employees or change in the nature of work or liquidation of the company (paragraph 1 of the second part of Article 100);

mismatch of job due to low qualification or poor health (paragraph 2 of the second part of Article 100);

restoration work on the employee, who had previously performed this work (article 106, paragraph 2).

Guarantees provided by the first part of this article shall also apply to cases of termination of employment in connection with the change of ownership (paragraph 6 of the second part of Article 100) with the director, his deputies, chief accountant, and in the absence of a chief accountant enterprise - with the employee, performing the functions of the chief accountant. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 12.05.2001 № 220-II)

If the workers referred to in the first and second parts of this article, within ten calendar days after the termination of the employment contract registered with the local labor as job seekers, they are entitled to the average wage, and for the third month in a former place of work on the certificate issued by the local labor authority.

In the event that after a period of three employees referred to in paragraphs one and two of this article will not be given a suitable job, they are recognized as unemployed. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 29.08.1998 № 681-I)

The employees referred to in paragraphs one and two of this article is registered in the local labor authority within ten days after the termination of the employment contract and receiving vocational retraining or advanced training being discontinued, a stipend in the manner and amounts prescribed by law.

In the event that the employer insolvent (bankrupt) employees, consisting with him in labor relations, have a preferential right to the claims of all other creditors in respect of wages and other benefits owed to them.

In the absence of the liquidated enterprise funds, the payment of workers' compensation, specified in part one of this Article shall be made at the expense of the State Fund for Employment. (Part in edition of Law RUz from 15.04.1999, the № 772-1)

Article 68. Additional guarantees for certain categories of population employment

Part One is replaced by the first, second and third in accordance with the Law of the Republic of Uzbekistan from 07.10.2013 №ZRU-355

~~The State provides additional guarantees: those in need of social protection, experiencing difficulties in finding a job and are not able to compete on equal terms in the labor market, including large families and single parents with children under the age of fourteen years of age and children with disabilities; young people who graduated from educational institutions; dismissed from the Armed Forces, the troops of the Ministry of Internal Affairs, National Security Service and Ministry of Emergency Situations of the Republic of Uzbekistan; disabled persons and persons close to retirement age; persons released from institutions executing punishment, or be subjected to forced measures of medical character by the court, through the creation of additional jobs, specialized enterprises, including enterprises for disabled persons, organizing special training programs, the establishment of enterprises, institutions and organizations the minimum number of jobs for employment of these categories of citizens, as well as other measures provided by the law.~~

The State provides additional guarantees:

persons in need of social protection, experiencing difficulties in finding a job and are not able to compete on equal terms in the labor market, including large families and single parents with children under the age of fourteen years of age and children with disabilities;
young people who graduated from secondary specialized, professional educational institutions, as well as graduate students studying on state grants;
dismissed from the military service of the Armed Forces of the Republic of Uzbekistan;
disabled persons and persons close to retirement age;
persons released from penal institutions or have been subjected to coercive measures of a medical character by the court;
victims of human trafficking.

Additional safeguards are provided by the creation of additional jobs, specialized enterprises, including enterprises for disabled workers, organizing special training programs, the establishment of businesses a minimum number of jobs for the categories of persons referred to in the first part of this article, as well as other measures provided by the law .

The employer is obliged to employ persons referred to in the first part of this article, guided by local

labor authorities and other bodies in the manner prescribed by law for employment in jobs on account of the minimum number of jobs. The employer and the person authorized by him, unjustifiably refused to employ these persons bear responsibility in the established order.

PART TWO - sixth be considered as parts of the fourth - eighth in accordance with the Law of the Republic of Uzbekistan from 10.07.2013 №ZRU-355

An employee called (incoming) for military service after his dismissal in the reserve or in retirement has the right to work at the former place of work, if it is addressed to the employer on employment no later than three months from the date of dismissal from the Armed Forces, the troops of the Ministry of the Interior Affairs, national security Service and Ministry of Emergency situations of the Republic of Uzbekistan. (Part in edition of Law RUz from 22.12.2009, № ZRU-238)

An employee called (incoming) for military service, but then transferred to the reserve or retired, has the right to return to their previous job (position), if the date of the call (receipt) on his military service took no more than three months. (Part in edition of Law RUz from 22.12.2009, № ZRU-238)

With the reorganization of the enterprise employment of persons discharged from military service, the successor shall, as in liquidation - the local labor authority. (Part in edition of Law RUz from 20.08.1999, the № 832-1)

In the case of impossibility to provide guarantees to workers referred to in Paragraphs two and three in the fourth and fifth parts of this Article, the local labor authority provides employment, and if necessary - of the free training.

The safeguards provided for parts of the second, third, fourth and fifth parts of the fourth, fifth, sixth and seventh of this article also apply to employees called up for alternative service.

Article 69. Additional guarantees of employment of employees elected to elected positions in state bodies

Employees released from work as a result of their election for elective public office, is provided after the end of their terms of office for elected office previous job (position), and in its absence - another equivalent job (position).

Article 69-1. Additional guarantees of employment of employees, elected or appointed to the positions of judges

Employees released from work as a result of their election or appointment to the positions of judges, after the end of their powers provided previous job (position), held prior to the election or appointment of judges, and in its absence - another equivalent job (position).

Article 70. Additional benefits of employment

Decisions of public authorities of the Republic of Karakalpakstan, local authorities, collective agreements and collective bargaining agreements may provide additional benefits in the area of employment.

Article 71. Monitoring of compliance with legislation on employment and responsibility for its violation

Monitoring of compliance with legislation on employment is carried out of the government and management bodies, the Ministry of Labor and Social Protection of Population of the Republic of Uzbekistan and its structural divisions, trade unions. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 12.05.2001 № 220-II)

Persons found guilty of forced labor, as well as in violation of the legislation on employment, bear responsibility in accordance with the law.

Chapter VI. Employment contract

§ 1. GENERAL PROVISIONS

Article 72. Concept and parties of the labor contract

The employment contract there is an agreement between the employee and the employer to work towards a particular specialty, qualifications, positions on a fee according to the internal labor regulations on the conditions established by agreement of the parties, as well as legislative and other normative acts on labor.

Parties to an employment contract are employee and employer.

Agreement of the parties to conclude an employment contract may be preceded by additional circumstances (passing the competition, the election for the post, and others.).

An employee may enter into employment contracts for part-time work, unless prohibited by law. An employee may enter into employment contracts for part-time work in the manner prescribed by law

Article 73. The content of the employment contract

The content of the employment contract is determined by agreement of the parties, as well as legislative and other normative acts on labor.

By agreement of the parties of the employment contract are determined by:

place of work (company or business);

employed labor function - a specialty, qualification, position, in which it will operate;

day of commencement of work;

duration of the employment contract at the conclusion of it for a certain period;

the amount of payment and other conditions of work.

The level of labor rights and guarantees for workers, established by legislative and other normative acts, can not be reduced at the conclusion of the employment contract.

Article 74. The form of the employment contract

The employment contract shall be in writing.

The form of the employment contract is being developed based on a model contract approved in the order established by the Government of the Republic of Uzbekistan.

The employment contract is composed of at least two copies, each having equal force, and transmitted to each party for storage.

The contract specified addresses of the parties.

The employment contract shall be signed by the employee and the official owner of the right of employment, together with the date of its signing. Signature of the official seal of the enterprise (if printing), confirming the authenticity and legitimacy of the signature.

Article 75. The term of the employment contract

Employment contracts may be:

For undefined period;

for a specified period not exceeding five years;

for the duration of a particular job.

If the employment contract does not specify the duration of its validity, the contract is concluded for an indefinite period.

An employment contract concluded for an indefinite period can not be renegotiated for a specified

period, as well as the execution of a certain work without the employee's consent.

Article 76. Limitation of rights of the employer to enter into fixed-term employment contract

Fixed-term employment contracts may be:

in cases where the contracts for an indefinite period can not be concluded with regard to the nature of the work, the conditions of its execution or an employee interests;

with the director, his deputies, chief accountant, and in the absence of a chief accountant enterprise -

with the employee performing the functions of the chief accountant;

in other cases stipulated by law.

§ 2. labor contracts

Article 77. The age at which the employment is permitted

Employment may be the age of sixteen. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 24.12.2009 № ZRU-239)

To prepare young people for work allowed the hiring of students of secondary schools, secondary special and professional educational institutions to perform light work which is not harmful to their health and moral development, without violating the process of learning, in their free time - when they reach the age of fifteen years to the written consent of a parent or one of the persons replacing parents. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 24.12.2009 № ZRU-239)

The employment of persons under eighteen years of age shall be subject to the requirements of Article 241 of this Code.

Article 78. Prohibition of unlawful refusal to hire

Not allowed unlawful refusal to hire.

Illegal deemed refusal to work:

violates the requirements of Section 6 of this Code;

persons invited by the employer to work;

persons with whom the employer in accordance with the law obliged to conclude a contract of employment (persons sent to work at the expense of the minimum number of jobs, pregnant women and women with children aged up to three years, respectively, on the grounds of pregnancy or presence of children);

in other cases stipulated by law.

In case of refusal to work on the request of the employee the employer must, within three days to give written reasons for such refusal to hire, signed by an official having the right of reception. Failure to satisfy the requirements for the issuance of a reasoned justification is not an obstacle to employee complaints of unlawful refusal to hire.

Article 79. Limitation of joint service family in a state enterprise

Prohibited a joint service on the same state enterprise officials, took place between a closely related or property (parents, brothers, sisters, sons, daughters, spouses and parents, siblings and children of spouses), if their service is connected with direct subordination or controllability of one of them to another.

Exceptions to this rule may be established by the Government of the Republic of Uzbekistan.

Article 80. Documents required when applying for a job

When hiring makes entering the following documents:

passport or equivalent document, and persons under the age of sixteen years of age - a birth certificate and proof of residence;

work book, with the exception of persons arriving to work for the first time. Those coming to work part-time instead of placing employment record certificate from the principal place of work;
military ID or registration certificate, respectively, for military service or conscripts;
diploma of higher or secondary special and professional educational institution, a certificate for the right to perform this work or any other relevant document when applying for a job to perform that only persons can be admitted in accordance with the law, with special training or special training. (The Paragraph in edition of Law RUz from 24.12.2009 № ZRU-239)
When hiring may not demand from incoming documents, not stipulated by the legislation.

Article 81. Work book

The work book is the basic document confirming the seniority of the employee.
The employer is obliged to keep employment records on all employees who have worked at the company for more than five days, with the exception of part-time workers.
The employer is obliged to make in the work book information on hiring, transfer to another permanent job, and termination of the employment contract. At the request of the worker in the work book an entry about periods time work and temporary transfer to another job. The grounds (reasons) the termination of the employment contract in the work book is not written.

Article 82. The order of registration of employment

Recruitment is made by the order of the employer. The basis for the publication of the order is entered into with the employee labor contract.
Recruitment of the director is the right of the owner of the property business and carried them directly as well as through authorized bodies or through the works council, board or other bodies delegated the right business management.
Head of the company conclude labor contracts with the employees within the powers granted to him by the owner of the enterprise.
Order on employment published in strict accordance with the content of labor contract.
The order declared the employee a receipt.
The actual assumption of employee to work officer with the right of employment, or with his consent is considered to be the conclusion of a labor contract since the beginning of the work regardless of whether the work is properly decorated reception.

Article 83. Entry into force of the employment contract and the first day of work

An employment contract entered into in accordance with law, shall enter into force upon signature. The employee is obliged to proceed with the execution of job duties from the date defined in the contract.
If the employment contract is not stipulated date of commencement of work, the employee must start work no later than the working day (shift) following the signing of the contract.

Article 84. Preliminary test when applying for a job

The employment contract may be concluded with a preliminary test in order to:
verify compliance with the employee assigned work;
adoption worker decisions about whether to continue, due to the labor contract.
Passing the pre-test it should be stipulated in the employment contract. In the absence of such a clause it is considered that the employee accepted without prior testing.
A preliminary test is not set for employment of pregnant women, women with children up to three years, the persons intended to work on account of the minimum number of jobs set for the enterprise, as well as employees with whom an employment contract for a period of up to six months. A preliminary test is not set for employment of pregnant women, women with children up to three years,

the persons intended to work on account of the minimum number of jobs set for the company, graduates of secondary special and professional educational institutions and higher education institutions coming to work for the first time within three years from the end of the relevant educational institution, as well as employees with whom an employment contract for a period of up to six months.

Article 85. The term of pre-trial

Preliminary test period may not exceed three months.

In a preliminary test period do not count the period of temporary incapacity and other periods when the employee was absent from work for a valid reason.

Article 86. Distribution of labor legislation for workers in the period of pre-trial

During the preliminary tests on employees fully covered by labor laws and working conditions established by the company.

pre-test period is included in the seniority.

Article 87. The result of the preliminary test

Before the expiration of the pre-trial period, each party may terminate the employment contract by notifying the other party three days. In this case, the termination of the employment contract by the employer is only possible if unsatisfactory test results.

The reduction under the first part of this article for the prevention of termination of the employment contract shall be permitted only by agreement of the parties thereto.

During the notice period provided for by part one of this article or by agreement between certain of the parties of the labor contract, the employee shall be entitled to withdraw the submitted application for termination of the employment relationship.

Unless stated to the pre-trial expiration of any of the parties to terminate the employment contract, the contract continues the action and its subsequent termination is permitted on a general basis.

§ 3. CHANGE OF EMPLOYMENT CONTRACT

Article 88. The general procedure for establishing and changing working conditions

Under the conditions of work understood as a set of social and occupational factors, with which the work.

The social factors are wages, working hours, holidays and other conditions.

Production factors recognized technical, sanitary, hygienic, industrial and household and other conditions.

Working conditions are established by legislative and other normative acts on labor, as well as the agreement of the parties of the employment contract.

Changing working conditions is carried out in the order in which they were installed.

The change of working conditions at the request of one of the parties to the employment contract shall be allowed in the cases provided for in Articles 89 and 90 of this Code.

Article 89. The right of the employer to change the working conditions without the employee's consent

The employer has the right to change the working conditions without the consent of the employee only if such changes are predetermined by changes in technology, production and organization of labor, the reduction of the volume of work (products and services), which has involved changes in the number of employees or the changing nature of work.

The employer conducts preliminary consultations about changes in working conditions for certain groups of workers with the representative bodies of workers in the enterprise.

The employer must in writing, against a receipt, to warn employees about the upcoming change in

working conditions no later than two months. Reducing this period is only permitted with the consent of the employee.

The employment contract with the employee can be terminated in connection with its refusal to continue the work in the new conditions of work with the payment of employee severance pay in the amount not less than the average monthly earnings.

Under unfavorable changes in working conditions for a large group of employees, the employer is obliged to submit to the local labor authority information about the motives of such changes.

The employee has the right to appeal in court against the employer changing working conditions. When considering the dispute with the employer bears the burden of proving the impossibility of preserving the old working conditions.

Article 90. The right of the employee to change the working conditions

In the cases provided for by legislative and other normative acts on labor, an employee is entitled to require the employer to change the working conditions.

Statement of change of labor conditions should be considered by the employer not later than three days after its filing.

In dismissing the employee requirement to change the working conditions employer must inform him of the reason for refusal the employer must in writing to inform him of the reason for the refusal. Failure of the reasons for refusal to the employee's claim is not an obstacle for them to appeal against the refusal to change the working conditions.

Article 91. Change in the workplace

Changing the workplace, not due to an employment contract shall not be considered a change in working conditions and does not require consent of the employee.

Article 92. Transfer to another permanent job

Transfer to a permanent job (change of employee work performance) - assignment of work in a different specialty, qualifications, positions is possible only with the consent of the employee.

If continuation of the work function, fixed employment contract, it is impossible for objective reasons (paragraphs 1, 2 and 6 of the second part of Article 100 and paragraph 2 of Article 106), the employer must offer the employee other appropriate specialty and qualification of the work (in the case of non-compliance employee's work performed or a post - other less skilled jobs in their field), and in its absence - other work available at the enterprise. When employee refuses the transfer, or the absence of the company related work contract of employment may be terminated on the general grounds.

Article 93. Temporary transfer to another job by agreement of the parties of the labor contract

Under the agreement, a temporary transfer to another job is allowed between the employee and the employer.

At the end of the transfer period the employer must provide the employee with the same job.

Article 94. Temporary transfer to another job by the employee

Please employee on temporary transfer to another job is subject to the satisfaction of the employer, if the request is due to valid reasons, and such work is available at the company.

The list of valid reasons for the temporary transfer, and the procedure of remuneration in the translation may be established in the collective agreement and if it is not concluded - determined by the employer in agreement with the employees' representative body.

Temporary transfer of workers to lighter or not subject to unfavorable factors of production work for health reasons, as well as the temporary transfer to a similar job for pregnant women and women with

children aged up to two years, according to the procedure provided for in Articles 218, 226 and 227 of this Code.

Article 95. Temporary transfer to another job by the employer

Temporary transfer to another job without the consent of the employee is allowed in connection with the operational needs and downtime. In this case the worker can not be transferred to work, it contraindicated for health reasons.

During the period of temporary transfer to another job wage of an employee is made on the work carried out, but not below the previous average earnings.

Deadlines for transfer to another job, the specific amount of payment, as well as cases of industrial necessity established in the collective agreement and if it is not concluded - determined by the employer in agreement with the employees' representative body.

Article 96. Registration of change in the employment contract

Transfer to a regular job issued by the order of the employer. The basis for the publication of the order for a transfer to another permanent job are the changes made to the labor contract concluded with the employee.

Order on permanent transfer to another job is issued in strict accordance with the content of the changes made to the labor contract, and declared the employee a receipt.

Temporary transfer to another job is issued by the order specifying the transfer deadline.

The basis for issuing the order on temporary transfer to another job by agreement of the parties of the labor contract and the employee's initiative is his statement, and the temporary transfer of pregnant women and women with children aged up to two years - their application and medical report.

The basis for the publication of the order the temporary transfer the employee to another job by the employer is the fact of a business need or downtime.

Temporary transfer to another job is not reflected in the employment contract.

Changing working conditions, and changes in the workplace are made by order of the employer. The grounds for issuing an order to change the working conditions provided by the labor contract, are the changes made to the labor contract concluded with the employee.

In cases where a specific workplace has been agreed in the employment contract, the basis for issuance of order to change the workplace are changes to the labor contract concluded with the employee.

§ 4. TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT

Article 97. Grounds for termination of employment contract

The employment contract may be terminated:

- 1) by agreement of the parties. On this basis all types of employment contract can be terminated at any time;
- 2) on the initiative of one of the parties;
- 3) upon expiration;
- 4) due to circumstances beyond the control of the parties;
- 5) on the grounds stipulated in the employment contract. Conditions of termination of employment may be provided in the employment contract concluded by the employer with the director, his deputies, chief accountant, and in the absence of a chief accountant enterprise - with the employee performing the functions of the chief accountant, and in other cases when it is permitted by law ; (Point in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 12.05.2001 № 220-II)
- 6) due to the non-election (Failure of the competition) for a new term or refusal to participate in the election (competition).

Article 98. Continuation of the employment contract by changing the owner of the enterprise, its reorganization, change of subordination

If you change the owner of the enterprise, as well as its reorganization (merger, acquisition, separation, transformation, spin-off), the employment relationship with the employee's consent continues.

The new owner may terminate an employment contract with the director, his deputies, chief accountant, and in the absence of a chief accountant enterprise - with the employee performing the functions of the chief accountant (paragraph 6 of the second part of Article 100). Termination of the employment contract with other employees of the company may, in accordance with the law. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 12.05.2001 № 220-II)

Transfer Company of subordination of one body in the subordination of the other does not terminate the employment contract.

Article 99. Termination of the employment contract by the employee

An employee may terminate an employment contract concluded for an indefinite period and fixed-term employment contract before it expires, notifying the employer for two weeks. At the end of the notice period the employee has the right to stop work, and the employer must give the employee work record and make him account.

By agreement between the employer and employee an employment contract may be terminated before the expiration of the notice period.

During the notice period provided for by part one of this article or established by agreement, the employee shall be entitled to withdraw the submitted application.

If upon the expiration of prevention of labor contract with the employee was not terminated and the employment relationship continues, the application for the termination of the employment contract by the employee is void and the termination of the employment contract in accordance with this statement is not allowed.

In cases where the application for the termination of the employment contract by the employee due to the impossibility of continuing his work (enrollment in an educational institution, retirement, election to public office and in other cases), the employer must terminate the employment contract in the period, which asks the worker.

In case of early termination of fixed-term employment contract by the employee may be set to pay the employee forfeits in the manner prescribed by Article 104 of this Code.

Article 100. Termination of the employment contract by the employer

Termination of the employment contract concluded for an indefinite period and fixed-term employment contract before its expiry by the employer must be justified.

The validity of the termination of the employment contract is for one of the following reasons:

- 1) changes in technology, production and organization of labor, the reduction of the volume of work, caused the number of change (state) of employees or change in the nature of work or liquidation of the enterprise;
- 2) mismatch worker job due to poor training or health status;
- 3) systematic violation of the employee of his job duties. Systematic violation of labor obligations recognized repetition of employee disciplinary offense within one year from the date of attracting employees to disciplinary or material liability or being subjected to enforcement measures provided for by legislative and other normative acts on labor, with the previous violation of job duties;
- 4) single gross violation of the employee of his job duties.

List of single gross violations of employment duties for which may be followed by the termination of an employment contract the employee is determined by:

internal regulations;

the employment contract between the owner and the director of the enterprise;
regulations and statutes on discipline for certain categories of workers.

The question of whether the infringement was of employee job duties rough character, decided in each case on the basis of the gravity of the offense and the consequences that this violation caused or could cause;

5) termination of the employment contract with the pluralists in connection with the admission of another employee who is not a pluralist, and also due to restrictions on moonlighting on working conditions;

6) the termination of the employment contract due to the change of ownership with the leader of the enterprise, his deputies, chief accountant, and in the absence of a chief accountant enterprise - with the employee performing the functions of the chief accountant. Termination of employment contract on this ground is allowed a period of three months from the date of purchase of the enterprise ownership. In this period does not include periods of temporary disability the employee, during his stay in the holidays stipulated by the legislation and other regulations on labor, other periods of absence from work for valid reasons; (Point in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 12.05.2001 № 220-II)
7) achievement of employee retirement age in the presence of the right to receive the State old-age pension in accordance with the law. (Paragraph introduced in accordance with the Law of the Republic of Uzbekistan from 22.12.2010, № ZRU-272)

Not allowed the termination of the employment contract by the employer during the period of temporary incapacity for work and an employee is on leave, provided for by legislative and other normative acts on labor, except in cases of full liquidation of the enterprise.

Article 101. Approval of termination of the employment contract by the employer with the trade union committee or other representative body of workers

Termination of the employment contract by the employer without the prior consent of the trade union committee or other representative body of workers, where such consent is provided by collective agreement or collective agreement. Consent of the trade union committee or other representative body of workers is not required for termination of the employment contract by the employer:

in connection with the liquidation of the company;

with the director on any of the grounds provided for in the second part of Article 100 of this Code;
under item 6 of the second part of Article 100 of this Code. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 12.05.2001 № 220-II)

The trade union committee or other body representing the employees must notify the employer in writing of the decision on the consent to the termination of an employee with an employment contract within ten days from the date of receipt of the written submission of the official holding the right to termination of the employment contract.

The employer may terminate the employment contract within one month from the date of the trade union committee or other representative body of employees of the decision to consent to the termination of an employee with an employment contract.

Termination of the employment contract by the employer for violation of labor discipline (paragraphs 3 and 4 of the second part of Article 100) is not permitted after the deadlines set for the imposition of disciplinary penalties (Article 182).

Article 102. Warning of termination of the employment contract by the employer

The employer must in writing (by hand) to warn the employee of its intention to terminate the employment contract in the following terms:

1) not less than two months before the termination of the employment contract due to changes in technology, production and organization of labor, the reduction of the volume of work that resulted in

the number of change (state) of employees or change the nature of the work, or in connection with the liquidation of the company (paragraph 1 of the second paragraph of article 100), as well as in connection with the achievement of employee retirement age in the presence of the right to receive the state old-age pension in accordance with the law (paragraph 7 of the second part of article 100); (Point in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 22.12.2010, № ZRU-272)

2) at least two weeks at the termination of the employment contract due to mismatch employee's job due to low qualification or poor health (paragraph 2 of the second part of Article 100).

Under an agreement between the employee and the employer provided for in paragraphs 1 and 2 of this Section, a warning can be replaced by monetary compensation corresponding to the duration of the notice period.

Warning in accordance with paragraph 2 of this Article shall not be performed at the termination of the employment contract due to mismatch of worker job due to health status, medical report if the execution of this work it is contraindicated. In this case, the employee shall be paid compensation equal to two weeks' pay.

Upon termination of the employment contract with an employee in connection with the change of ownership of the enterprise (paragraph 6 of the second part of Article 100), the new owner is obliged in writing (by hand) to warn him of the impending termination of employment of not less than two months, or pay him adequate compensation. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 12.05.2001 № 220-II)

In cases of termination of employment in connection with the commission of employee misconduct (paragraphs 3 and 4 of the second part of Article 100), the employer at least three days shall notify the employee of the termination of employment or pay him adequate compensation.

During the notice period, except for the prevention of termination of employment in connection with the commission of misconduct, the employee shall have the right not to go to work at least one day per week with pay during this time to search for another job. The term prevention worker, except termination of employment due to the liquidation of the company, does not include periods of temporary disability, as well as during the performance of state or public duties.

The employer in a timely manner, at least two months, is the appropriate trade union body or other body representing the interests of workers, the information on possible mass release of employees and conducting consultations to mitigate the consequences of the release. The employer is also not less than two months, is obliged to inform the local labor authority information about the upcoming release of each employee indicating his profession, specialty, qualification and wage.

Article 103. Pre-emptive right to remain on the job at the termination of the employment contract due to changes in technology, production and organization of labor, the reduction of the volume of work that led to the change number (state) of employees or change the nature of the work

Upon termination of the employment contract due to changes in technology, organization of production and labor, the reduction of the volume of work that led to the change number (state) of employees or change the nature of the work, a preferential right to remain at work available to workers with higher qualifications and productivity.

With equal qualifications and productivity is preferred:

- 1) workers with two or more dependents;
- 2) persons in a family where no other employees with self earnings;
- 3) employees who have a long experience of work in the enterprise;
- 4) employees improve their skills on the job in the relevant specialty in higher and secondary specialized educational institutions, and individuals who have graduated from being discontinued higher and secondary specialized, professional education within two years after graduation provided Work in the specialty; (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 24.12.2009 № ZRU-239)

- 5) persons who have received industrial injury or occupational disease in the enterprise;
- 6) war invalids, war veterans and persons equated to them;
- 7) persons who have or have suffered from radiation sickness and other diseases associated with increased radiation exposure caused by the consequences of accidents at nuclear facilities; people with disabilities, in relation to which the connection is set ensuing disability from accidents at nuclear facilities; participants of liquidation of consequences of accidents and disasters, as well as those evacuated or displaced from these areas, and others equal to them.

Collective agreement may provide for other circumstances under which preference to workers leaving the workplace. These circumstances are taken into account if the employees in accordance with the first and second parts of this article does not have a prior right to the abandonment.

Article 104. Payment of the penalty in the event of early termination of fixed-term employment contract
The fixed-term contracts may provide for the mutual obligation of the parties to pay the penalty for early termination thereof, whereby the employer shall pay the employee a penalty, if the employment relationship terminated by the employer for reasons not related to guilty actions of the worker (paragraphs 1, 2, 5, 6 and 7 of the second part of article 100), and the employee pays a penalty to the employer if the employment relationship terminated by the employee (article 99), as well as for reasons related to guilty actions of the worker (paragraphs 3 and 4 of the second part of article 100). If the parties are exempt from paying it in an employment contract is not determined the amount of penalties. (Part in edition of Law RUz from 22.12.2010, № ZRU-272)

The size of the penalty may be differentiated depending on the costs incurred by the employer for the benefit of the employee, the employee spent time and other circumstances.

The size of the penalty paid by the employee, the penalty may not exceed the amount paid by the employer.

The employee is exempt from penalty payments if the employment contract prematurely terminated on his initiative in the cases specified in paragraph five of Article 99 of this Code.

In case of failure of one of the parties of the penalty payment, its recovery is carried out in the courts.

Article 105. Termination of fixed-term employment contract due to expiry
Fixed-term employment contract shall be terminated with the expiration of his term.

If upon the expiration of the employment relationship continues and none of the parties within one week of their termination is not required, then the contract is a continuation of an indefinite period. An employment contract concluded for the period of absence of the employee, which was kept open (position) is terminated from the date of return of the employee to work.

Article 106. Termination of employment contract due to circumstances beyond the control of the parties
The employment contract is terminated:

- 1) when an employee is called up for military or alternative service;
- 2) the reduction of an employee who had previously performed this work;
- 3) upon entry into force of the court verdict, which the worker was sentenced to punishment, which excludes the possibility of the continuation of previous work, as well as the direction of an employee by a court to a specialized health care setting;
- 4) in connection with the violation of the rules of admission, if the violation can not be removed and prevents the continuation of the work;
- 5) in connection with the death of an employee;
- 6) in other cases stipulated by law.

Article 107. Registration of the termination of the employment contract

Termination of an employment contract made by persons with the right to employment, and issued an order.

Day of the termination of the employment contract is the last day of work.

The order of the employer must be given grounds for termination of an employment contract in strict accordance with the wording of Articles 87, 89, 97, 100, 105, 106 of this Code or other normative acts providing for additional grounds for terminating an employment contract with a link to the article (paragraph) of the Code or regulations acts.

Upon termination of the employment contract by the employee due to illness, disability, retirement age, with enrollment in higher education or specialized secondary, vocational school or in graduate Institute of senior researchers-applicants and for other reasons, with which the legislation connects provision certain benefits and advantages, in order to terminate the employment contract specifies these reasons.

Article 108. Issuance of employment record and a copy of the order on termination of the employment contract

On the day of termination of the employment contract, the employer shall give the employee his work book and a copy of the order to terminate the employment contract.

Article 109. Severance Pay

Severance pay is paid at the termination of the employment contract:

by the employer, except for termination of the contract due to breach of the employee's job duties; due to circumstances beyond the control of the parties provided for in paragraphs 1 and 2 of Article 106 of this Code. severance pay is paid, except in cases in which the established rules of admission were violated by the employee's fault (concealment of a court sentence of deprivation of the right to occupy certain positions or engage in certain activities Upon the termination of the employment contract under paragraph 4 of Article 106 of this Code, the provision of false documents, etc.);
in connection with the refusal of the employee to continue work in the new conditions of employment (part four of Article 89).

The size of the severance pay may not be less than the average monthly earnings.

Article 110. Term of payment owed by the employer to the employee wages upon termination of the employment contract

Upon termination of the employment contract by the employer due to the employee wages, in the absence of a dispute about its size, should be paid:

- 1) the employee continues to work until the day of termination of the employment contract, - the day of termination of the contract;
- 2) the employee does not work on the day of termination of the employment contract, - the day of submission of their claims for the calculation.

Upon termination of the employment contract on the initiative due to him wages of the worker, in the absence of a dispute about its size, should be paid:

- 1) the employee is obliged by law or contract to warn the employer to terminate the employment contract, - no later than the day when the employee, according to the warning, had the right to leave work;
- 2) the employee is not required to notify the employer of the termination of the contract - not later than the day following the date of leaving work.

In the event of a dispute about the amount owed to the employee upon termination of the employment contract the amount the employer is required within the timeframe specified in the first and second

parts of this article, to pay the undisputed amount of them.

Article 111. Recovery at work

In cases of unlawful termination of the employment contract or unlawful transfer to another job the employee must be restored to the previous work by the employer, the court or other competent authority.

When considering the dispute with the employer bears the burden of proving the validity of the termination of the employment contract or transfer.

If a collective agreement or collective agreement provided for preliminary approval of termination of the employment contract by the employer with the trade union committee or other representative body of workers, the Court ascertains whether the prior consent of the trade union committee or other representative body of workers.

Article 112. The responsibility of the employer for the unlawful termination of the employment contract or unlawful transfer to another job worker

When reinstatement on the employer responsibility to redress the harm caused to the worker.

Indemnification is:

in the mandatory payment during his forced absence (Article 275);

compensation for additional costs associated with the appeal of the termination of the employment contract or transfer (consultation of experts, the cost of conducting business, and others.);

in compensation for moral damage. The size of non-pecuniary damage is determined by the court taking into account the assessment of the employer's actions, but can not be less than the monthly wage of the employee.

Instead of reinstatement, the court may, at the request of the employee, to recover its additional benefit (other than under the second part of this article) compensation in the amount of not less than three-month earnings.

Officials guilty of unlawful termination of an employment contract or illicit transfer, are financially liable to the employer for the damage caused to the payment of employee wages, in accordance with the procedure provided for in Article 274 of this Code.

Article 113. Dismissal from work

Removal of an employee from work is not allowed, except in cases provided by law.

The employee, who came to work in a state of alcoholic, narcotic or toxic substances shall not be permitted to work on the day (shift).

When evasion employee to undergo compulsory medical examination or non-compliance of the recommendations issued by the medical commissions on the results of surveys, the employer may not allow him to work.

In the case of unlawful removal of an employee from work caused by the employer to the last incumbent to compensate for damage caused to an employee in the manner prescribed by this Code.

During the period of suspension from work of the employee is not accrued wages.

Chapter VII. Work time

Labor Code of the Republic of Uzbekistan (entered into force on 01.04.1996, the)

Article 114. The concept of working time

Working hours are the time during which the employee in accordance with the routine or work schedule, or the terms of an employment contract must perform their duties.

Article 115. The normal working hours

Normal working hours for an employee may not exceed forty hours per week.

In a six-day working week duration of daily work may not exceed seven hours, and a five-day working week - eight hours.

In the case of the introduction of the enterprise summary recording of working hours, the rules provided for in Article 123 of this Code.

Article 116. Shorter working time

Certain categories of workers, taking into account their age, health, labor conditions, specifics of job functions and other circumstances in accordance with the laws and other regulations on labor, as well as the terms and conditions of the employment contract is set shorter working hours without reducing wages.

Reduced working time is set:

employees who have not reached eighteen years of age (Article 242);

employees being disabled groups I and II (part three of Article 220);

workers employed in jobs with unfavorable working conditions (Article 117);

workers with the special nature of the work (Article 118);

women with children under three years and working in institutions and organizations financed from the budget (Article 228-1). (The paragraph is entered in accordance with the Law of the Republic of Uzbekistan of 14.04.1999 № 760-1)

Article 117. Shorter working time for workers employed in jobs with unfavorable working conditions

Reduced working hours are not more than thirty-six hours per week is set workers exposed in the course of labor harmful physical, chemical, biological and other factors of production.

The list of such works at the enterprise and specific working hours with their implementation are determined by branch (tariff) agreements, collective agreements, and if they are not signed, - the employer in consultation with the trade union committee or other representative workers' body on the basis of the methodology for assessing working conditions, approved by the Ministry labor and social protection of population of the Republic of Uzbekistan and the Ministry of health of the Republic of Uzbekistan. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 12.05.2001 № 220-II)

For employees employed in jobs with especially hazardous and difficult working conditions, limiting the duration of working time is established by the Government of the Republic of Uzbekistan.

Article 118. Shorter working hours for workers with the special nature of the work

Certain categories of workers (health workers, teachers and others), whose work is associated with increased emotional, mental, nervous tension, that is, has a special character, the duration of working time is set not more than thirty-six hours a week. The list of such staff and the specific duration of working time determined by the Government of the Republic of Uzbekistan.

Article 119. Part-time

Under an agreement between the employee and the employer can be installed both in hiring and then a part-time or part-time working week.

The employer is obliged to establish part-time at the request of the worker, in cases stipulated by this Code (Article 229), as well as legislative and other normative acts on labor.

Work on part-time work does not lead to an employee of any length restrictions basic annual leave, calculation of seniority and other employment rights and must be paid in proportion to the hours worked or according to productivity.

Article 120. Types of working week. Working hours

Type of working week (five-day working week with two days or six-day working week with one day off) and working hours (duration of daily work (shift), the start and end of work, during breaks at work, the number of shifts per day, alternating working and non-working days, the order of the transition of workers from the change in shift) are set in the enterprise internal regulations, other local regulations, and in their absence - by agreement between the employee and the employer.

Engaging employees to work in two shifts in a row it is prohibited.

Article 121. The duration of the work on the eve of holidays (non-working) days

The duration of daily work (shift) on the eve of holidays (non-working) days (Article 131) decreases for all employees at least one hour.

Article 122. The duration of night work

Night is the time from 22-00 hours to 6-00 hours.

The duration of night work time is reduced by one hour with a corresponding reduction in the length of the working week, if not less than half of the established for the employee working day (shift) accounted for the night.

The duration of night work is equated with the day in those cases where it is necessary for the conditions of production, especially in continuous production, as well as on removable works a six-day working week with one day off.

Engaging employees to work at night shall be subject to restrictions imposed by the fifth part of Article 220 and Articles 228, 245 of this Code.

Article 123. The summary recording of working time

The company may be administered summarized account working hours, provided that the duration of working time for an accounting period does not exceed the normal number of working hours (article 115, 116, 117, 118). This reference period should not be longer than one year, and the duration of daily work (shift) - more than twelve hours. The order of summary recording of working time, as well as measures aimed at leveling the wages paid to employees on a monthly basis during the reference period shall be determined by the collective agreement and if it is not concluded - by the employer in agreement with the trade union committee or other representative body of workers.

Summary recording of the working time is established in compliance with the restrictions set out to attract certain categories of workers to work overtime (fifth part of Article 220 and Articles 228, 245).

Article 124. Overtime

Overtime work is considered to be in excess of the employee for the duration of daily work (shift). Overtime can be used with the consent of the employee.

When the duration of the work shift twelve hours and in jobs with especially heavy and very harmful working conditions, overtime work is not allowed.

Attraction to work overtime shall be subject to restrictions imposed by the fifth part of Article 220 and Articles 228, 245 of this Code.

Compensation and pay overtime made in accordance with Article 157 of this Code.

Article 125. Maximum duration of the overtime work

The duration of overtime may not exceed for each employee four hours for two consecutive days (to work in hazardous and difficult working conditions - two hours a day) and one hundred and twenty hours per year.

The employer is obliged to carry out an accurate account of working hours actually worked by each employee, including overtime.

Chapter VIII. Time relax

Labor Code of the Republic of Uzbekistan (entered into force on 01.04.1996, the)

§ 1. breaks, weekends and holidays

Article 126. Concept of Rest Time

leisure time - the time during which the employee is free from performing work duties and which he can use at his discretion.

Article 127. Breaks during the working day (shift)

Employee during the working day (shift) should be given a break for rest and food, which is not included in working hours.

The time of the break and its specific duration established in the rules of internal labor regulations, shift schedules, or by agreement between the employee and the employer.

In jobs where the conditions of production to provide a break for rest and food is not possible, the employer must provide the employee the opportunity to meal during working hours. The list of such works, the order and place of eating established internal regulations.

Legislative and other normative acts on labor can be provided and other breaks during the working day (shift).

Article 128. The duration of daily rest

The duration of the daily rest period between the end of its work and the beginning of the next day (shift) can not be less than twelve hours.

Article 129 Weekend

All employees are provided weekends (weekly rest).

At the five-day working week, employees are provided two days a week, and a six-day working week - one day.

General holiday is Sunday.

Article 130. Limitation of engagement of the weekend

Jobs at the weekend is prohibited. Involvement of individual employees to work at the weekend by order of the employer is permitted only in exceptional cases on the grounds and in the manner prescribed in the collective agreement and if it is not concluded - determined by the employer in agreement with the trade union committee or other representative body of workers.

Engaging employees to work on their days off shall be subject to restrictions imposed by the fifth part of Article 220 and Articles 228, 245 of this Code.

Payment and payment for work during the weekend are made in accordance with Article 157 of this Code.

Article 131. Holiday (non-working) days

Festive (non-working) days are:

January 1 - New Year;

March 8 - Women's Day;

March 21 - Celebration Navruz;

May 9 - Memorial Day (the Paragraph in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 15.04.1999, № 772-I)

September 1 - Independence Day;
October 1 - Teacher's day; (The paragraph is entered in accordance with the Law of the Republic of Uzbekistan of 27.12.1996 № 367-I)
8 December - Constitution Day;
the first day of the religious holiday "Ruza Khayit" (Eid al-Fitr);
the first day of the religious holiday "Kurban Khayit" (Eid al-Adha).

Article 132. Limitation of engagement of the holiday (non-working) days

Work on holidays (non-working) days is prohibited. Engaging employees to work on these days by order of the employer is permitted only in exceptional cases on the grounds and in the manner provided for in Article 130 of this Code.

During holidays (non-working) days allowed work suspension that can not be on production and technical and other conditions (going concern, the protection of objects, their security, and others.)
Works caused necessity of public services, as well as urgent repairs and handling .

Payment and payment for work on holidays (non-working) days are made in accordance with Article 157 of this Code.

Article 133. The annual leave

All employees, including those working part-time, annual leave provided for rest and recovery performance while maintaining workplace (post) and average earnings.

Article 134. Annual basic leave

Annual basic leave granted to employees of not less than fifteen working days.

Article 135. The annual basic extended leave

Taking into account the age and state of health of the annual basic extended leave shall be granted:
persons under the age of eighteen - thirty calendar days;
working disabled groups I and II - thirty calendar days.

Certain categories of workers, depending on the specific nature of their job functions and other circumstances, set extended holiday in accordance with the law.

Providing annual elongated leaves, in addition to the established legislative or other normative acts on labor, it can be provided as conditions of the employment contract.

Article 136. Annual additional holidays

Additional holidays are available to employees:

engaged in work in difficult and special working conditions (Article 137); (The Paragraph in edition of Law RUz from 20.08.1999, № 832-I)

carrying out work in difficult and unfavorable climatic conditions (Article 138);

in other cases stipulated by legislative and other normative acts on labor, the conditions of the employment contract.

Article 137. Additional annual leave for work in difficult and special working conditions

Additional annual leave for working with unfavorable working conditions enjoyed by workers exposed to in the course of labor harmful physical, chemical, biological and other factors of production.

The list of works, professions and positions in enterprises, giving the right to additional leave, the duration of the holiday, the order and conditions of supply are determined by sectoral agreements, collective agreement (and if it is not - the employer in consultation with the trade union committee or other representative body of workers) on the basis of methodology for assessing working conditions,

approved by the Ministry of labor and social protection of population of the Republic of Uzbekistan and the Ministry of health of the Republic of Uzbekistan. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 12.05.2001 № 220-II)

The minimum length of additional leave, the conditions and procedures for granting additional leave for work in specific working conditions, as well as for particularly harmful and particularly difficult working conditions established by the Government of the Republic of Uzbekistan. (Part in edition of Law RUz from 20.08.1999, № 832-I)

Article 138. Additional annual leave for work in difficult and unfavorable climatic conditions

The list of areas with severe and unfavorable climatic conditions and the minimum duration of additional annual leave are determined by the Government of the Republic of Uzbekistan.

Sectoral agreements, collective agreements may provide for the provision of additional annual leave to employees in other areas with severe and unfavorable climatic conditions.

Article 139. Calculation of the duration of annual leave

The duration of leave shall be calculated in working days on the calendar at the rate of six-day working week.

Holidays attributable to the holiday period and is not a business, in accordance with Article 131 of this Code when determining the duration of the holidays are not counted.

Article 140. The order of the summation of the annual principal and additional holidays

When calculating the total duration of annual leave additional leave added to the basic annual leave (including extended).

In all cases, the summation of holidays established by law, the total duration may not exceed forty-eight working days.

Article 141. The procedure for calculating the duration of vacation proportional to the time worked

When calculating the duration of the holiday pro rata to the time of their duration is determined by dividing the total size of each holiday for twelve and multiplying by the number of full months of operation. This surplus, equal to fifteen or more calendar days, rounded up to one month, and less than fifteen calendar days discarded.

Article 142. Calculation of length of service, entitlement to annual basic leave

The length of service, giving entitled to annual basic leave shall be included:

actually worked during the time of the year;

the time when the employee actually did not work, but he retains a place of work (position), with the exception of partially paid leave for child care and leave without pay for a period of over two weeks; paid time of enforced idleness at illegal termination of employment contract or transfer the employee to another job, if the employee has been subsequently reinstated in his previous job;

other time periods provided for sectoral agreements, collective agreements and other local acts of the companies, the terms of the employment contract.

The collective agreement, other local act of the enterprise, employment contract may, in particular, provided for the inclusion in the work experience that gives right to annual leave, vacation time without pay for a period of over two weeks.

Legislative and other normative acts of labor may provide special rules for calculating the length of service, entitlement to an additional annual leave.

Article 143. The order granting leave

Annual basic leave for their first year is provided at the end of six months of work.

Operating year calculated from the date of commencement of work under an employment contract.

Prior to the expiration of six months leave of absence at the request of the employee provided:

women - before the maternity leave or after it;

disabled groups I and II;

persons under the age of eighteen years;

military military service, dismissed in reserve and went to work; (The Paragraph in edition of Law RUz from 22.12.2009, № ZRU-238)

part-time - at the same time with the release of the principal place of work with pay in proportion to the time of the part-time;

students on the job in secondary schools, higher and secondary specialized educational institutions, institutes and training courses, training and retraining, if they want to time their annual leave at the time of exams, tests, performance of degree, course, laboratory and other educational activities; (The Paragraph in edition of Law RUz from 24.12.2009 № ZRU-239)

employees, the release due to changes in technology, production and organization of labor, the reduction of the volume of work that led to changes in the number of (state) of employees, the changing nature of work or in connection with the liquidation of the company (paragraph 1 of the second part of Article 100).

Teaching staff of schools, higher and secondary special and vocational educational institutions, institutions and refresher courses and retraining annual leave for the first working year is available during the summer vacation full length regardless of the time of receipt of their work in this institution to pay in proportion to the hours worked . (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 24.12.2009 № ZRU-239)

The leave must be provided annually before the end of the working year for which it is provided.

In exceptional cases, where the provision of holiday fully in the current year, it is impossible for reasons of industrial character, with the consent of the employee leave exceeding twelve working days, can be extended to the next business year, during which it is subject to mandatory use.

It is forbidden to failure to annual leave to workers under the age of eighteen, as well as additional annual leave specified in Article 137 of this Code.

Annual basic leave for the second and subsequent years of operation is available at any time of the year in accordance with the schedule of holidays.

Article 144. Time and sequence of holidays

The sequence of annual leave is determined by the schedule approved before the beginning of the calendar year by the employer in consultation with the trade union committee or other representative body of workers.

About the time of leave the employee must be notified no later than fifteen days before the holiday.

Holidays at the request of the employee should be provided in the summer or other time convenient to him:

single parents (widows, widowers, divorcees, single mothers), and the wives of conscripted military service, raising one or more children under the age of fourteen (disabled child - up to sixteen years); (The Paragraph in edition of Law RUz from 22.12.2009, № ZRU-238)

disabled groups I and II;

participants of the war of 1941-1945, and equivalent benefits for individuals;

persons under the age of eighteen years;

students on the job in the educational institutions (Article 250);

in other cases stipulated by the collective agreement.

Male workers annual leave, at their request, is available in the holiday period of his wife on maternity leave.

The time of leave specified schedule may be amended by agreement between the employee and the employer.

Article 145. Extending leave or transfer it to another term

Workers have the right to transfer or extension of leave:

when temporary disability;

at maturity of the maternity leave;

the coincidence of the annual holiday with study leave;

in the performance of state or public duties, if legal or other regulations provide for exemption from work for their implementation.

If the obstacles to the use of vacation came before it starts, by agreement between the employee and the employer established a new period of leave. In cases where such reasons came in the period of leave, leave shall be extended by the corresponding number of days or by agreement with the employer, the employee the unused part of the leave carried over to another term.

The employee must notify the employer of any reasons preventing the use of vacation.

Holidays at the request of an employee is transferred to another date, if he was not promptly informed of the time of the leave within a reasonable time or release him before the payment was not made for the holidays.

Article 146. Separation holiday apart

At the request of the employee on the basis of his written statements may be split holiday apart. In this case one of the parts of the holiday must be at least twelve working days.

Article 147. Recall from vacation

Recall from vacation only allowed with consent of the employee. Unused in this regard, part of the leave must be given to the employee at any other time during this working year, or attached to the release of the next business year in compliance with the requirements stipulated by the fifth, sixth and seventh of Article 143 of this Code.

Article 148. Payment for the holidays

During the period of annual leave the worker is guaranteed the payment in the amount not lower than average earnings (Article 169).

Payment holiday is made within the deadline set by the collective agreement, but not later than the last working day before the holiday.

Article 149. Social vacation

Workers are entitled to receive the following special leave:

maternity leave (Article 233);

child care (Article 232, 234, 235);

in connection with training (Articles 252, 254 and 256);

sabbaticals (Article 258).

Article 150. Leave without pay

According to the employee may be granted leave without pay, the duration of which is determined by agreement between him and the employer. According to him the employee may be granted leave without pay, the duration of which is determined by agreement between the employee and the

employer, but can not exceed a total of three months during the twelve-month period
Leave without pay at the request of the employee is given a mandatory order:
participants of the war of 1941-1945, and equivalent benefits for individuals - up to fourteen calendar days per year;
working disabled groups I and II - up to fourteen calendar days per year;
Women of child care at the age of two to three years (article 234);
women bringing up two or more children under the age of twelve - to fourteen days each year (Article 232);
in other cases stipulated by legislative and other normative acts on labor, as well as the terms and conditions of the employment contract.

Article 151. Monetary compensation for unused vacation

Cash compensation paid to the employee upon termination of employment contract for all unused annual principal and additional holidays.

Workers in the period of work, at their request, may be paid monetary compensation for annual leave in excess of the minimum duration of his (fifteen working days) as set out in Article 134 of this Code.

All types of social leave and additional leave provided for in Articles 137 and 138 of this Code are used in nature, and replacing them with monetary compensation is not permitted.

Article 152. Use of the annual basic and additional leave upon termination of the employment contract

Collective agreement or an agreement between the employee and the employer may be provided for the provision of the termination of the employment contract (including in connection with the end of his life), on the request of the employee, the annual principal and additional holidays, followed by termination of employment. In this case, the date of termination of the employment contract shall be the day end of the vacation.

In the period of leave provided for by part one of this article, the employee is not entitled to withdraw the application for the termination of an employment contract on his own initiative, if prescribed by law or defined by mutual agreement period of notice of termination of the employment contract has expired.

Upon termination of the employment contract due to expiry of its term vacation followed by the termination of the employment relationship may be provided and when-actually-employed and vacation in total extend beyond the term of the contract. In this case, the employment contract shall be extended to the end of the vacation.

Using the annual basic and additional paid leave in kind is not permitted on termination of the employment contract due to guilty actions of the worker.

Chapter IX. Salary

Labor Code of the Republic of Uzbekistan (entered into force on 01.04.1996, the)

Article 153. Establishment of wage

wage is set by agreement between employer and employee. Wages can not be below the minimum size, and the legislation is not limited to any maximum.

The forms and systems of remuneration, bonuses, additional payments, bonuses, incentive payments are set in collective agreements, as well as other local acts adopted by the employer in consultation with the trade union committee or other representative body of workers. Remuneration is made, usually in the form of money. It is forbidden to pay in kind, except in cases established by the Government of the Republic of Uzbekistan. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 30.08.2002, № 405-II)

For employees of institutions and organizations financed from the budget, as well as state-owned

enterprises the minimum level of remuneration shall be established by law.
In areas with adverse climatic and social conditions are established regional coefficients and allowances to pay.

The list of areas in which the applicable regional coefficients and allowances, as well as their application and the amount established by the Government of the Republic of Uzbekistan.

Article 154. Guarantees of remuneration

The employer, regardless of his financial situation, is required in the terms defined in Article 161 of this Code shall pay the employee for their work in accordance with the terms and conditions of remuneration.

wage, a certain agreement between the parties of the employment contract may not be lower than the collective agreement or agreement.

Article 155. The minimum wage

The monthly wage of an employee, made entirely certain at this period of labor standards and labor duties, may not be lower than the amount the legislation under the first category of the Unified Tariff Scale of wages. (Part in edition of Law RUz from 10.09.2012, № ZRU-329)

The minimum wage does not include surcharges, bonuses, incentive payments, increased charge for a deviation from the normal working time (Article 157, 158), as well as regional coefficients (part four of Article 153).

Article 156. Change of conditions of remuneration

remuneration terms are changed in the same order in which they are established (Article 153).

Changing individual conditions of remuneration to the side unfavorable to the employee is not permitted without the consent of the employee. As an exception, this change is possible:

a change in technology, production and organization of labor, when the former remuneration conditions can not be saved;

in other cases stipulated by law.

Is about to change the employee must be warned not later than two months.

Article 157. Payment for overtime work and work on weekends and public holidays

Working overtime, on weekends and holidays is paid not less than twice the amount. Specific amounts are established in the collective agreement and if it is not concluded, determined by the employer in consultation with the trade union committee or other representative body of workers.

At the request of an employee working on a holiday or a day off may be compensated by providing another day of rest (time off). At the request of the employee, overtime work can also be compensated by compensatory time off at a rate commensurate with the amount of overtime worked. When compensation work day or a weekend day or time off overtime wages for such work is carried out at least in single size.

Article 158. Payment for night work

Every hour of night work (Article 122) is payable not less than a half rate.

Increased payment for night work is not included in the tariff rates (salaries).

Specific amounts are established in the collective agreement and if it is not concluded - by the employer in consultation with the trade union committee or other representative body of workers.

Collective agreement and if it is not concluded, in agreement with the trade union committee or otherwise increased wages may be provided by the representative body of employees for work in the

evening shift. Evening is considered to be a change, the earlier night.

Article 159. Payment for the manufacture of products, which turned marriage, and easy
In the manufacture of products, which turned marriage, and simply can not fault the average earnings of a worker retains.

Partial marriage because of the worker is paid at reduced rates set by the collective agreement and if it is not signed, is determined by the employer in consultation with the trade union committee or other representative body of workers.

Full marriage and a simple fault of the employee shall not be payable.

Article 160. Compensation for combining trades (positions) and OFFICE
wage workers for combining trades (positions), the expansion of service areas, the increase in volume of work performed, the execution along with their main job duties of a temporarily absent employees, as well as part-time (performance of an employee in addition to its core in other paid work in the conditions of the employment contract in free from the basic work) is determined by agreement of the parties to the employment contract for the actual work performed. wage workers for combining trades (positions), while part-time, for the expansion of service areas, the increase in volume of work performed is determined by agreement of the parties to the employment contract

Article 161. Terms of remuneration

remuneration shall be established in the collective agreement or other local normative act and can not be less than once in every fortnight. In exceptional cases the other terms of payment of wages can be set for certain categories of workers by the Government of the Republic of Uzbekistan.

When the coincidence of the day of payment on a weekend or public holiday payment is made on the eve of this day.

Upon termination of the employment contract, all sums owed to the employee shall be in accordance with Article 110 of this Code.

The collective agreement may provide for the employer's responsibility for any delays and compensation of employees in comparison with the established deadlines.

Article 162. Issuance of wages not received on the day of the worker's death

Wages are not received on the day of death of an employee, shall be issued to family members, as well as persons who are due to disability dependent on the deceased.

Article 163. Place of wage payment

The payment of wages to workers is made, as a rule, at the place of their work.

Article 164. Deductions from wages

Deductions from wages as a general rule are possible with the written consent of the employee, and in the absence of agreement - by court order.

Hold produced Regardless of the employee's consent:

- 1) taxes and other obligatory payments established in the Republic of Uzbekistan;
- 2) for the execution of court decisions and other executive documents;
- 3) to repay advances made salary account, for repayment of the unspent and in due time the outstanding advances for household needs, on business trips or in connection with the transfer to work in another country, and to return the sums overpaid as a result of the computation errors. In these cases, the employer may make an order to hold not later than one month from the date of expiry of the period set for the return of the advance payment or repayment of debt or from the date of payment

incorrectly calculated. If this deadline is missed or employee contests the basis or amount of deduction for the repayment of advances for household needs, on business trips, and in connection with the transfer to work in another locality, the debt repayment is made in court;

4) upon termination of the labor contract to the end of the business year to which the employee has received holiday for unearned vacation days. Deductions for these days are not produced at the termination of the employment contract on the grounds specified in Paragraph four of Article 89, paragraphs 1 and 2 of the second part of Article 100, paragraphs 1 and 2 of Article 106 of this Code, as well as in connection with the receipt of study or retirement ;

5) to compensate for the harm caused by the employee to the employer, if the damage does not exceed the average monthly earnings of the employee;

6) the penalty provided for in paragraph 2 of the Article 181 of this Code.

At each payment of wages overall size of deductions can not exceed fifty percent of employee wages owed.

Chapter X. Warranty and compensation payments

Labor Code of the Republic of Uzbekistan (entered into force on 01.04.1996, the)

Article 165. Guarantees in the performance of employees of state or public duties

The employer is obliged to release the employee from work to preserve his place of work (position) for the duration of state or public duties (in the exercise of suffrage, the performance of parliamentary duties, participation in the medical labor expert committee, the performance of military duties when called in the body of inquiry , the investigator, prosecutor or court as witnesses, victims, experts, specialists, interpreters, witnesses, as well as participation in trials as lay judges, public prosecutors and public defenders, representatives of public organizations and labor collectives, as well as in other cases stipulated by law). At the time of performance of these duties, the worker retains the average earnings.

Article 166. Guarantees in the performance of duties in the interests of the employer and the workforce

Terms release the employee from work for the performance of duties in the interests of the employer and the workforce (training, participation in the work on introduction of innovations, stay on a business trip, passing medical examinations and in other cases), as well as the size of the guarantee payment for the time set by the collective agreement but may not be lower than the average wage.

Employees are subject to mandatory medical examinations for the survey period in stationary medical institutions to determine their suitability for use provided the guarantees provided for by part one of this article.

Article 167. Guarantees in the commission of an employee acts in the public interest

When performing actions the employee in the public interest (elimination of consequences of accidents, natural disasters, the rescue of human life, and in other cases) saved him on this period place of work (position) and average earnings.

The employer is obliged to freely let go of employees in the health institutions on the day of the medical examination and on the day of delivery of blood for transfusion.

Employees who are donors available immediately after each day of giving blood transfusions a day of rest. At the request of the employee joins this day to leave. During the period of leave from work on the day of screening and passing for transfusion, as well as days of rest, the employee retained the average earnings.

Article 168. Sources of financing and the procedure for providing guarantee payments associated with the implementation of employees of state or public duties, and they have committed acts in the public

interest

Sources of financing and the procedure for providing guarantee payments associated with the implementation of employees of state or public duties (Article 165), as well as any activity in the public interest (Article 167), defined by the Government of the Republic of Uzbekistan.

Article 169. Calculation of average earnings

The procedure for calculating the average wage payable to the employee in all cases (in the production of guarantee payments, payment holiday time payment of salary during the temporary transfer to another job, in the case of compensation for damage when forced absence, and others), with the exception of calculating the average salary in the appointment of pensions, determined by the Government of the Republic of Uzbekistan.

Article 170. Payment of expenses related to work

Additional expenses employee related to the performance of employment duties (Articles 171, 172, 173), shall be reimbursed by the employer on the terms and in the manner established by the legislation, collective agreements and employment contracts.

Article 171. Reimbursement of expenses for business trips and traveling nature of work

When trips and traveling nature of work are subject to compensation:

travel expenses;

costs associated with living outside their permanent places of residence, including the hiring of premises;

other expenses incurred by the employee with the permission or knowledge of the employer.

Article 172. Reimbursement of expenses when moving to work in another country

When you move to work in another area subject to compensation:

travel costs and transportation of property;

costs of the device at the new location;

other expenses incurred by the employee, by agreement with the employer.

Article 173. Reimbursement of expenses for the use of property owned by the employee

If you use an employee of his property with the consent of the employer, and in its interest reimbursement by the employer subject to the depreciation of vehicles and the costs of their operation, as well as the depreciation of tools and other technical equipment or other property. Dimensions and order reimbursement of these costs are determined by the collective agreement and if it is concluded - on the agreement between the employee and the employer.

Chapter XI. Discipline labor

Labor Code of the Republic of Uzbekistan (entered into force on 01.04.1996, the)

Article 174. Labor Policy in the enterprise

Labor Order of the enterprise is determined by the internal regulations approved by the employer in consultation with the trade union committee or other representative body of workers.

Article 175. The statutes and discipline provisions

In some sectors of the economy for certain categories of workers are regulations and discipline provisions.

Article 176. Duties of employees

The employee must conscientiously perform their duties, comply with labor discipline, timely and accurately follow lawful orders of the employer to comply with the technological discipline, labor protection requirements, safety and industrial hygiene, care of the property of the employer. Labor obligations of the employee are specified in the internal regulations, statutes and regulations on discipline, local acts adopted by the enterprise (collective agreements, regulations, etc.), employment contract.

Article 177. Employer Responsibilities

The employer is obliged to organize the work of employees, to create the working conditions provided for by legislative and other normative acts, labor contract to provide labor and production discipline, abide by the rules of labor protection, attentive to the needs and demands of the workers to improve their conditions of work and life, and to conclude collective agreements in accordance with this Code. An employer may not require an employee to perform work outside of his work duties, commit acts that are illegal or threaten the life and health, humiliated honor and dignity of the worker or others.

Article 178. Introduction of workers with labor duties assigned to them

Each employee must first be familiar with the terms imposed on him labor obligations.

Article 179. Provision of labor discipline

The discipline of work of creating the necessary organizational and economic conditions for normal work incentives and rewards for hard work, the application of penalties for unscrupulous employees.

Article 180. Encouragement for work

For the employee can apply incentives for success in work. Forms of promotion, their application, providing advantages and benefits are determined by collective agreements, internal regulations and other local acts, collective agreements, statutes and regulations regarding discipline. For special labor merits before the society and the state workers may be presented to the state awards. Wages, bonuses, additional payments, bonuses and other payments stipulated by the wage system to the type of promotion does not apply. During the period of validity of a disciplinary sanction (Article 183) incentives do not apply to the employee.

Article 181. Disciplinary Sanctions

For violation of labor discipline, the employer is entitled to apply to the worker the following disciplinary measures:

- 1) reprimand;
 - 2) a fine of not more than thirty percent of the average monthly earnings. Internal regulations of the cases the imposition of a fine worker can be provided at a rate of not more than fifty per cent of average monthly earnings. Hold the penalty of the employee's salary by the employer in compliance with the requirements of Article 164 of this Code; (Point in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 20.08.1999, № 832-I)
 - 3) termination of the employment contract (paragraphs 3 and 4 of the second part of Article 100).
- The application of disciplinary measures, not provided for in this Article, is prohibited.

Article 182. The application of disciplinary sanctions

Disciplinary sanctions are applied by persons (bodies), which granted the right to employment (Article 82).

Prior to the application of disciplinary action by the employee should be requested a written explanation. Failure of an employee to give an explanation can not be an obstacle to the application of penalties for committing an offense before.

In the application of disciplinary action are taken into account the gravity of the offense, the circumstances of its commission, previous work and employee behavior.

For each offense only one disciplinary sanction may be applied.

Disciplinary action is applied immediately after the detection of the offense, but not later than one month from the date of its discovery, not counting the time of illness of the employee or his stay on vacation.

Penalty can not be applied later than six months from the date of commission of the offense, and the results of the audit or audit of financial and economic activity - within two years from the date of its commission. In these terms do not include the time of the criminal proceedings.

Order (Order) or a decision on the application of disciplinary punishment is announced to the employee against receipt.

Article 183. The validity of a disciplinary sanction

The validity of a disciplinary sanction may not exceed one year from the date of its application. If during this period, the employee will not be subjected to a new disciplinary sanction, it will be deemed not to have a disciplinary sanction.

An employer who has employed a disciplinary sanction shall be entitled to withdraw it before the expiry of the year on his own initiative or at the request of the employee, at the request of the staff or the immediate supervisor of the employee.

Article 184. Appeal against a disciplinary sanction

Disciplinary action may be appealed in the manner prescribed for the consideration of individual labor disputes.

Authority considers the labor dispute, shall be entitled, in the circumstances in which the committed offense, previous behavior of the employee, attitude to work, matching the disciplinary sanction the gravity of the offense, the observance of the employer about imposing penalties, to recognize the use of an employee disciplinary action was illegal and make about its cancellation decision .

Chapter XII. The liability side of the labor contract

§ 1. GENERAL PROVISIONS

Article 185. The obligations of the parties of the labor contract to compensate the damage caused to the other party

A labor agreement party (employer or employee) that has caused in connection with the performance of duties in the workplace harm the other party, reimburse him by the rules established by this Code and other regulations on labor.

An employment contract or enter into a written additional agreement to it, as well as collective agreement may specify the material responsibility of the parties of the employment contract. This contractual liability of the employer to the employee shall not be less, and the employee to the employer - higher than that provided for in this Code.

Termination of employment after the harm does not entail exemption from the employment contract liability.

Article 186. Terms of offensive liability

The liability side of the employment contract comes for the harm caused by it the other party as a result of his guilty wrongful conduct (action or inaction), unless otherwise provided by this Code. Each party is required to prove the size of the material damage caused to her.

§ 2. EMPLOYER LIABILITY FOR DAMAGES CAUSED BY THE WORKER

Article 187. The damage to be compensated employee

The employer shall reimburse the employee caused to him in connection with the performance of job duties or as a result of illegal deprivation of the opportunity to work, and in case of death of the breadwinner, work-related - the members of his family (Article 192) of any (including moral) damages in its entirety unless otherwise provided by this Code.

Moral harm (physical or moral suffering) is compensated in monetary or other material form and in the amount determined by agreement between the employer and the employee, and in the case of death associated with the performance of job duties, upon agreement between the employer and the family members of a deceased worker. In the event of a dispute on compensation of moral harm the matter before the courts.

Article 188. The duty of the employer to compensate the employee harm caused by the unlawful deprivation of opportunities to work

The employer must compensate the employee earnings forgone them in all cases of illegal deprivation of his ability to work. This obligation begins when earnings are not obtained by unlawful refusal to hire, illegal termination of an employment contract or transfer the employee to another job, and untimely performance of the decision of the review of labor disputes in these cases, delays in the issuance of the work book, distribution in any manner prejudicial employee information if they do not correspond to reality, but also in other cases.

Article 189. The duty of the employer to compensate the harm caused to the health of the worker

The employer is obliged to fully compensate the damage caused by injury to health worker, an occupational disease or other damage to health associated with the performance of his job duties. The employer is liable for damage caused to the employee labor injury to health, both in the territory of the employer, and beyond, as well as during their journey to and from work or from work to transport provided by the employer.

The employer is obliged to compensate the damage caused to the employee labor mutilation or other related to the performance of employment duties by the injury, unless it is proved that the damage caused by no fault of his.

The employer is obliged to compensate the damage caused to health of the employee in the performance of his job duties source of increased danger, unless he proves that the damage was caused by force majeure or intent of the victim.

Article 190. The size of damage, subject to compensation in connection with damage to employee health

Indemnification is paid monthly as a percentage of average monthly earnings of the victim to the industrial injury, the relevant degree of loss of their employability, compensation of additional costs caused by damage to health, as well as payment, in certain cases, a lump sum.

The degree of occupational disability and neediness of the victim for additional forms of assistance is determined by the medical labor expert committee (VTEK).

In the appointment received by the victim earnings reimbursements, stipends, pensions and other income is not taken into account. The amount of compensation for damage to victims - people with

disabilities for employment injury may not be less than fifty percent of the minimum wage established by law.

Article 191. Joint responsibility of the employment contract of the parties in the event of injury to a worker's health

If the gross negligence of the victim contributed to the occurrence or increase damage, depending on the degree of fault of the victim the amount of compensation is reduced accordingly.

If gross negligence of the victim and absence of fault of the employer in cases where its liability is incurred regardless of fault (part four of Article 189), the amount of compensation is also reduced accordingly. This denial of compensation for damages is not allowed.

Joint responsibility is not applicable to additional compensation for damage to the payment of a lump sum, as well as compensation for harm in connection with the death of a breadwinner.

Article 192. The duty of the employer to compensate the harm in connection with the death of a breadwinner

In the case of death of an employee due to industrial injury, occupational disease or other damage to health associated with the performance of work duties, the employer is obliged to compensate the harm to disabled persons, and persons under the age of sixteen years, dependent on the deceased or had the day of his right to death to receive maintenance from him, a child of the deceased born after his death, as well as one of the parents, the spouse or other family member, if it does not work and is busy taking care of children - brothers, sisters or grandchildren of the deceased who have not reached three years.

Dependency is expected and does not require proof.

Disability are:

persons over the age of sixteen if they became disabled before reaching that age;

men who have reached sixty years of age, and women - fifty-five years;

those found in the prescribed manner with disabilities.

the onset of disability of a family member time (before or after the death of the breadwinner) does not affect its right to damages.

Students under the age of sixteen years and older have the right to compensation before the end of full-time study at educational institutions, but not more than eighteen years.

Article 193. The size of damage, subject to compensation in connection with the death of a breadwinner
Disabled persons who were dependent on the deceased breadwinner and entitled to compensation in connection with his death, the damage is determined in the amount of average monthly earnings of the deceased, net of the share attributable to himself and able-bodied persons who obtained their dependents, but are not entitled to reparation.

For determining the amount of compensation for damage to each of the persons entitled to compensation, part of the survivor's income, which accounts for all of these individuals, divided by their number.

Disabled persons who are not dependent on the deceased, but having the right to reparation, its size is determined in the following order:

if the funds for the maintenance of judicially enforced, the harm compensation is determined in the amount designated by the court;

if the funds for the maintenance does not charge in court, the harm compensation is set taking into account their financial position and opportunities of the deceased during his lifetime to help them.

If the right to compensation at the same time have the person as a dependent on the deceased, and not his dependents, it is first determined amount of compensation for harm to persons who are not

dependent on the deceased. Installed amount of compensation for harm to them is excluded from the wage of the breadwinner, then based on the remaining amount of wages is determined by the size of compensation for damage to persons dependent on the deceased, in the manner stipulated by parts one and two of this article.

Persons entitled to compensation for loss of breadwinner, assigned them a pension for loss of breadwinner, as well as other pensions, wages, scholarships and other income in respect of compensation for damage shall not be counted. The amount of compensation for damages for each dependent can not be less than fifty percent of the minimum wage established by law.

Article 194. The size of a lump sum payable in respect of an injury or death of the employee's health
The size of a lump sum, paid by the employer in connection with an injury to a worker's health or his death is determined in the collective agreement and if it is concluded - by agreement between the employer and the trade union committee or other representative body of workers.

The size of the lump sum payable in connection with an injury to a worker's health can not be less than the annual salary of the victim, and the size of a lump sum on the death of an employee may not be less than six average annual earnings of the deceased.

Article 195. The order and terms of damage compensation by the employer in connection with damage to the health of the employee or his death

The procedure and terms of redress by the employer in connection with damage to the health of the worker or his death, associated with the performance of job duties, determined by the Government of the Republic of Uzbekistan.

Article 196. Liability of the employer for damage caused to property of the employee

An employer who has caused as a result of improper performance of his duties under the employment contract or damage to personal belongings to another property of the employee, shall compensate the damage in kind. In case of failure to redress in kind or with the consent of the employee value of the property shall be compensated in full on the prices prevailing in the locality.

Article 197. The order of consideration of cases of compensation for damage caused to the employee
Application for compensation for damage suffered is applied to the employer the employee, and in the case of death of an employee - the interested persons entitled to compensation.

The employer is obliged to consider the application and make a decision within ten days from the date of its receipt.

A copy of the order for compensation of damages to the employee or the employer's reasoned written refusal is given to the employee or interested parties within three days from the date of its adoption.

In case of disagreement of the employee or the employer stakeholders with a solution or failure to receive a response within a reasonable time, they may apply to the court for resolution of the dispute.

§ 3. WORKER'S LIABILITY FOR DAMAGES CAUSED BY THE EMPLOYER

Article 198. The damage to be reimbursed to the employer

The employee must reimburse the employer direct actual damage caused to him.

Under the direct actual harm is understood as a real reduction or deterioration in the cash assets of the employer (including property leased by the employer from a third party), as well as the need for the employer to make unnecessary payments.

The employee shall be liable for direct actual damages directly caused by their employer, and caused the latter as a result of compensation for damage to other persons.

Article 199. Circumstances excluding the material responsibility of the employee
Financial employee liability if the damage was caused as a result of force majeure, normal economic risk, emergency or necessary defense.

Article 200. The right of the employer to abandon recovery of harm to the worker
The employer is entitled to the specific circumstances in which the harm was caused wholly or partially abandon its recovery from the guilty employee. In enterprises with state ownership that decision may be taken, if it is stipulated in the collective agreement. Compensation for damages in this case at the expense of company profits.

Article 201. Limits of employee liability

An employee for damages, unless otherwise provided by this Code, shall be liable within the limits of his average monthly earnings.

Officials guilty of unlawful termination of the employment contract or the illegal transfer to another job, bear liability within the limits established by Article 274 of this Code.

Article 202. Cases of full material responsibility of the employee

The liability in full amount of damages lies with the employee in the following cases:

- 1) failure to ensure the safety of valuables entrusted to it under a special written agreement (Article 203);
- 2) failure to ensure the safety of assets received under single document;
- 3) intentional injury;
- 4) injury to the influence of alcohol, drugs or toxic substances;
- 5) causing harm as a result of criminal acts worker established by a court sentence;
- 6) disclosure of trade secrets;
- 7) provided for by the laws and regulations of the Government of the Republic of Uzbekistan.

Workers under the age of eighteen years shall be fully liable only for intentional infliction of harm for harm caused by the influence of alcohol, drugs or toxic substances or as a result of the crime.

Article 203. The total of the worker responsible for the failure of conservation values, entrusted to him by a special written agreement

An employee directly serving monetary or commodity values, bears full responsibility for the failure of conservation values, entrusted to him by a special written agreement. The contract on a full liability entered into with the employee, in whose responsibilities do not include maintenance money or commodity values, shall be deemed invalid.

With an employee who has reached the age of eighteen, directly serving monetary or commodity values as in employment, and subsequently in addition to the labor contract, a special written agreement on full material liability may be concluded.

The lists of categories of employees, which can be concluded agreements on full material liability, shall be established in the collective agreement and if it is not concluded - by agreement between the employer and the trade union committee or other representative body of workers. The same procedure is established list of units, where at the joint performance of the employee, directly serving monetary or commodity values, can be administered collective (brigade) liability.

If the job (position), claimed by the employee, requires the conclusion of full liability of the contract, and the employee does not agree to enter into such a contract, the employer may refuse to hire.

Contract for full individual or collective (brigade) liability specifies the duties of the employment contract of the parties to secure valuables entrusted to the employee, the collective (brigade), and sets them additional rights, duties and responsibilities.

Under the contract of full individual liability values are given to a particular employee who is personally responsible for the failure of their safety. To release from liability the employee with whom the said contract is to prove the absence of guilt.

According to the agreement on the collective (brigade) liability values are entrusted a pre-determined group of persons (crew), which is assigned full liability for failure to preserve them. To release from liability the individual member team must prove the absence of guilt.

In case of voluntary compensation for damage (Article 206), the degree of fault of each member of the team is determined by agreement between all the team members and the employer. When the recovery of damages in the court's degree of fault of each member of the team is determined by the court.

The enterprises engaged in service values (storage, sale, transportation, processing), by agreement between the employer and the trade union committee or other representative body of workers may create a risk fund, through which compensation may be shortages.

For damage caused to the employer in cases where the employee has not signed a written contract on a full liability, as well as when he was entered into with the employee, in the responsibilities which do not include service monetary or commodity values, a person under eighteen years of age or do not fall under the list of categories of workers mentioned in the third part of this article, limited liability may be imposed on the employee. The total liability in these cases can be attributed to the employee only on the grounds provided for in paragraphs 2-7 of the first part of Article 202 of this Code.

Article 204. The duty of the employer to establish the size of the harm and its causes

Before deciding for damages specific employer is obliged to conduct an audit to determine the amount of damages and to identify its causes. To carry out such verification the employer has the right to set up a commission with the participation of relevant experts.

Reclamation of the employee a written explanation to establish the cause of the damage is required.

Failure of an employee to give an explanation can not be an obstacle to bringing him to liability for damage caused to the employer. The employee has the right to get acquainted with all test materials.

Article 205. Determination of damages caused to the employer's property

The size of damage caused to the employer is determined by the actual losses on the basis of accounting data.

The size of damage caused to the property of the employer, relating to fixed assets (funds) shall be calculated on the basis of the book value (cost) of material assets, net of depreciation on the established norms.

When the theft, shortage, intentional destruction or willful damage to property of the employer relating to fixed assets, as well as in other cases, the damage amount is calculated at market prices prevailing in the area on the day of consideration of the case by the competent authority.

Legislation can be a special procedure for determining the amount of harm, including multiple-year, caused by the employer theft, shortage or loss of certain types of property and other assets, in cases where the actual amount of damage exceeds its nominal size.

Article 206. Voluntary reparation worker

The employee guilty of causing damage to the employer, has the right to voluntarily reimburse it in full or in part.

Voluntary compensation for harm done to the extent provided by this Code.

Under the agreement, the employee and the employer is permitted reparation by installments. In this case, the employee is the employer a written undertaking for damages to the specific timing of payments. If an employee who has given a written undertaking voluntary compensation of damage,

terminate the employment relationship and avoids redress, the outstanding amount shall be recovered on the basis of executive inscriptions of notaries.

With the consent of the employer the employee may refer to it for compensation for damage equivalent property or fix damaged.

Article 207. The procedure for recovery of damages

Recovery from the guilty employee the amount of damages not exceeding the average monthly wage, made by order of the employer. The order may be made no later than one month from the date of damage detection.

If the amount of damages to be recovered from the employee exceeds the average monthly salary or the expired one month from the date of damage detection, recovery is carried out in the courts.

Article 208. Compensation for damage caused to the company by its head

Damage caused to the company by its head, working under an employment contract entered into with the owner of the company or its authorized body shall be compensated in compliance with the rules established by this Code.

Recovery of the harm caused to the director, subject to judicial procedure. (Part in edition of Law RUz from 01.05.1998, № 621-I)

Article 209. The right to appeal against the decision on recovery of damages

The decision on the recovery of damages caused to the property of the employer, it may be appealed in court.

Article 210. Reduction of the court the damages to be recovered from the employee

The court may, taking into account the extent and form of guilt, the specific circumstances and financial position to reduce the amount of harm the employee, subject to penalty.

The Court may approve the settlement agreement to reduce the amount of damage to be recovered.

Reducing the amount of damage to be recovered from the employee's unacceptable if the harm was caused crime committed for gain.

Chapter XIII. Occupational Safety and Health

Article 211. Requirements on labor protection

All companies must be created working conditions that meet safety and hygiene requirements. The creation of such conditions is the obligation of the employer.

labor safety requirements established by this Code, laws and other normative acts on labor protection, as well as technical standards.

The employer is responsible for violation of occupational safety requirements.

Article 212. Duties of the employee to comply with the norms, rules and regulations on labor protection

The employee is obliged to comply with the norms, rules and regulations on labor protection, as well as the administration of the order of safe operation, use the obtained personal protective equipment, immediately notify your supervisor (foreman, master, chief of a site, and others.) Any situation that creates a direct threat to human life and health, as well as any accident that occurred in the course of or in connection with it.

Article 213. The right of the worker to the information on occupational safety and health

At the conclusion of the employment contract and the transfer to another job worker shall be informed

by the employer about working conditions, including the presence of risk occupational and other diseases due to him in connection with these benefits and compensation, as well as personal protective equipment.

The employer must also inform employees or their representatives about the state of occupational safety and health in specific workplaces and production.

Article 214. Medical examination

The employer is obliged to organize a pre-employment contract with and periodic (during work) medical examinations of employees:

have not attained the age of eighteen;

men who have reached sixty years of age, women who have reached fifty-five years;

persons with disabilities;

employed in jobs with unfavorable working conditions, night work and on work-related traffic;

engaged in work in the food industry, trade and other sectors, directly serving the public;

teachers and other employees of schools, kindergartens and other institutions directly involved in the training or education of children.

List of works with unfavorable working conditions and other work, under which preliminary and periodic medical examinations, and the order in which they are established by the Ministry of Health of the Republic of Uzbekistan.

Workers referred to in the first part of this article, can not shirk its medical examination. When deviation from these workers pass examinations or their failure to meet the recommendations issued by the medical commissions on the results of surveys, the employer may not allow them to work.

Do not use employees are allowed to work, it contraindicated for health reasons.

The employee has the right to request an extraordinary medical examination, if he believes that the deterioration of his health is related to working conditions.

The workers do not bear the cost of a medical examination.

Article 215. Conducting briefing and training on occupational safety and health of workers

On the employer's responsibility to provide mentoring for the safety of workers, occupational health, fire protection and other rules of labor protection, as well as the implementation of continuous monitoring of the compliance of all employees on labor protection requirements.

The employer is obliged to ensure the passage of employees on labor protection training and to carry out verification of their knowledge.

Admission to the work of persons who are not trained, instruction and examination of labor protection is prohibited.

Article 216. Funds for labor protection measures

For the labor protection measures are allocated in the prescribed manner the necessary materials and tools. The expenditure of these funds and materials for other purposes is prohibited. How to use these tools and materials shall be determined in the collective agreement and if it is concluded - by agreement between the employer and the trade union committee or other representative body of workers.

Labor collectives, their representative bodies, control the use of funds intended for health and safety.

Article 217. Providing employees with milk, therapeutic and preventive nutrition, carbonated salt water, personal protective equipment and hygiene

Workers employed in jobs with unfavorable working conditions, are provided free of charge on the established norms:

milk (other equivalent food products);

therapeutic and preventive nutrition;
carbonated salt water (working in hot shops);
special clothes, special footwear and other personal protection and hygiene.

The list of such works, issuing regulations, terms and conditions are set to ensure collective agreements, collective agreements, and if they are not signed, determined by the employer in agreement with the employees' representative body.

Article 218. Transfer to lighter or not subject to unfavorable factors of production work for health reasons

Workers need for health to provide a more easily or eliminating the impact of adverse factors of production work, the employer must transfer, with their consent, for such work in accordance with the medical certificate temporarily or indefinitely.

When translating for health to lighter or not subject to unfavorable factors of production paid job for the workers, the previous average monthly salary for two weeks from the date of transfer.

Employees who are temporarily transferred to other lower-paid work in connection with the disease of tuberculosis or occupational disease, shall be issued for the transfer time, but not more than two months, the allowance for sick leave to the extent that together with the earnings on the new job, it does not exceed the total actual earnings on previous work. If another job was not provided by the employer within the period specified in the hospital leaflet is for missed days because of this allowance is paid on the common grounds.

Employees who are temporarily transferred to a lower paid job due to injury or other impairment of health-related work, the employer is responsible for damage to health, pays the difference between the previous earnings and earnings for the new job. This difference shall be paid to the rehabilitation or establishment of invalidity.

Legislation may provide for other cases of preservation of the former average monthly wage or benefit payment of state social insurance with transfer on health grounds to lighter or not subject to unfavorable factors of production paid job.

Article 219. The right of an employee to refuse to perform the work, creating a threat to his life or health

The worker shall immediately notify the employer of the event in the process of constituting a threat to his life or health. Upon confirmation of these circumstances, bodies carrying out supervision and monitoring of compliance with occupational safety and health, the employer shall take measures to eliminate them. If the necessary steps were not taken, the employee has the right to refuse to carry out the relevant work to eliminate the circumstances that threaten his life or health. During this period, the worker retains his average earnings.

Article 220 Additional measures for the protection of disabled persons

The employer is obliged to accept persons with disabilities towards the local labor authority in the procedure of employment for jobs on account of the minimum number of jobs. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 29.08.1998 № 681-I)

Recommendations VTEK about part-time working hours, reducing the load and other conditions of employment of disabled persons must be the employer of execution.

Invalids I and II groups set shorter working hours are not more than thirty-six hours a week without reducing pay.

The disabled groups I and II provided annual basic extended leave of not less than thirty calendar days. Involving persons with disabilities to work at night and overtime work and work on days off is allowed

only with their consent, provided that such work is not prohibited by their medical recommendations.

Article 221. First aid workers and their transportation to medical facilities

The employer is obliged to take measures aimed at providing primary health care workers, the sick on the job site.

Transportation to medical institutions employees who become ill on the job, where necessary made by the employer.

Article 222. Registration and investigation of accidents at work

The employer is obliged to carry out investigation and registration of accidents at work.

At the request of the affected employer is obliged to issue a certificate of the accident within three days from the date of completion of the investigation.

Article 223. The supervision and monitoring of the state of labor protection

State supervision and control of the state of occupational safety and health public authorities.

Public control over observance of rules and regulations on occupational safety and health carried out by professional associations and other representative bodies of workers.

Chapter XIV. Additional guarantees and benefits to certain categories of workers

§ 1. ADDITIONAL GUARANTEES FOR WOMEN AND PERSONS ENGAGED fulfill family responsibilities

Article 224. Guarantees for employment of pregnant women and women with children

It is forbidden to deny women in employment and reduce their pay on the grounds that they are pregnant or have children. In case of refusal to employ a pregnant woman or a woman with a child under the age of three years, the employer is obliged to inform them of the reasons for refusal in writing. Refusal to employ the said persons may be appealed in court.

Article 225. Work on which prohibits the employment of women

It prohibited the employment of women in jobs with unfavorable working conditions, and underground work, except for some underground work (non-physical work or work on sanitary and domestic services).

It is forbidden to lift and move heavy objects by women, exceeding the maximum permissible limits for them.

The list of jobs with unfavorable working conditions, which prohibited the employment of women, and the maximum permissible load norms for women in lifting and moving of heavy loads set by the Ministry of Labor and Social Protection of Population of the Republic of Uzbekistan and the Ministry of Health of the Republic of Uzbekistan, in consultation with the Council of Federation of Trade Unions of Uzbekistan and representatives of employers. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 12.05.2001 № 220-II)

Article 226. Transfer of pregnant women to lighter or not subject to unfavorable factors of production work

Pregnant women, in accordance with a medical report reduced production quotas, service standards or they are transferred to lighter or not subject to unfavorable factors of production work with average monthly earnings on previous work.

Before addressing the issue of giving women easier or eliminating the impact of unfavorable factors of production work, it must be released from work with preservation of average monthly earnings for all

missed work days due to this.

Article 227. Transfer to lighter or not subject to unfavorable factors of production work of women with children aged up to two years

Women with children under the age of two years, in case of failure to carry out their previous work are transferred to lighter or not subject to unfavorable factors of production work with preservation of the average monthly salary for the previous job until the child reaches two years of age.

Article 228. Limitation of women working in night, overtime work, work on weekends and sending them on a mission

It is not allowed to attract night work, overtime work, work on weekends and in the direction of travel of pregnant women and women with children under the age of fourteen years (disabled children - up to sixteen years), without their consent. At the same time engaging in night work of pregnant women and women with children up to three years, is permitted if a medical report certifying that the work does not threaten the health of the mother and child.

Article 228-1. The right of women with children under three years and working in institutions and organizations financed from the budget, on the reduction of working hours

Women who have children under three years and working in institutions and organizations financed from the budget, the duration of working time is set not more than thirty-five hours a week.

Remuneration of women referred to in the first part of this article, with the reduction of working hours is carried out in the same amount as for the corresponding categories of employees with a full working day.

Article 229. Establishment of part-time work for women and persons engaged in the performance of family obligations

At the request of a pregnant woman, a woman with a child under the age of fourteen (disabled child - up to the age of sixteen), including who is in her care, or caregiver for a sick family member in accordance with the medical certificate, the employer is obliged to establish them part-time or part-time (article 119).

Article 230. The additional day

One of the parents (guardians) raising a disabled child under sixteen years of execution he granted one additional day off per month, paid at a rate of daily wages from the state social insurance.

Article 231. Benefits to women in establishing the priority of annual leave

Pregnant women and women who have given birth, annual leave shall be granted, at their request, according to maternity leave or after it or after maternity leave.

Single parents (widows, widowers, divorcees, single mothers), and the wives of conscripted military service, raising one or more children under the age of fourteen (disabled child - up to sixteen years), annual leave, at their request, are available in the summer or in another convenient time (article 144). (Part in edition of Law RUz from 22.12.2009, № ZRU-238)

Article 232. Additional leave women with children under the age of twelve years or a disabled child under the age of sixteen

Women with two or more children under the age of twelve years or a disabled child under the age of sixteen years, provided additional annual paid leave of not less than three business days.

Women with two or more children under the age of twelve years or a disabled child under the age of

sixteen years, provided, if they so wish, annual leave without pay of not less than fourteen calendar days. This leave can be attached to the annual leave or used alone (in whole or in part) in the period established by agreement with the employer.

Article 233. Maternity leave

Women are entitled to maternity leave of seventy calendar days before childbirth and fifty-six (in the case of complicated childbirth or birth of two or more children - seventy) calendar days after childbirth, with paid State social insurance.

Maternity leave is calculated cumulatively and is granted to women in full, irrespective of the number of days actually used before childbirth.

Article 234. Leave for child care under the age of two and up to three years

At the end of maternity leave at the request of the woman she is granted leave to care for a child until the age of two years from the payment of this benefit period in the manner prescribed by law.

A woman, at her request, also be granted additional leave without pay to care for a child until the age of three years.

Leave to care for a child may be used in whole or in part as the child's father, grandmother, grandfather or other relatives actually caring for the child.

At the request of the woman or the persons referred to in the third part of this article, while in holiday childcare they can work part-time or by agreement with the employer at home. At the same time they retain the right to receive benefits (the first part of this article).

In the holiday period to care for a child for a woman saved job (position). These holidays are counted in the length of service, but not more than three years in total, including experience in the specialty. (Part in edition of Law RUz from 22.12.2010, № ZRU-272)

The length of service giving entitlement to subsequent annual leave with pay while on maternity care does not count, unless otherwise stipulated in the collective agreement, as well as other local act of the enterprise or in the employment contract.

Article 235. Leave persons who adopt newborns or install child custody

Persons who have adopted a newborn child directly from the maternity home or install custody of them, leave is granted for the period from the date of adoption (guardianship) and before the expiry of fifty six (at adoption (guardianship) of two or more newborn children - seventy) calendar days from the date childbirth, with payment during this period of benefits of state social insurance and, at their request, additional leave to care for a child up to the age of three years (article 234).

Article 236. Breaks for feeding a child

Women with children under the age of two years, provided in addition to a break for rest and meal breaks for breastfeeding. These breaks are provided not less than three hours of at least thirty minutes each. If you have two or more children under the age of two years, the duration of the break shall be at least an hour.

Nursing breaks are included in working time and are paid on average monthly earnings.

At the request of a woman with a child, nursing breaks may be connected to a break for rest and food, or in summary form transferred to the start and the end of the working day (work shift) with the appropriate him (her) reduction.

The exact duration of these breaks and the procedure of their provision are established in the collective agreement and if it is concluded - by agreement between the employer and the trade union committee or other representative body of workers.

Article 237. Guarantees for pregnant women and women with children, at the termination of the employment contract

Termination of employment contract with pregnant women and women with children under three years, on the initiative of the employer is not allowed, except in cases of complete liquidation of the enterprise, where the termination of an employment contract is permitted with mandatory employment. Employment of these women by a local labor authority to ensure the period of employment relevant social payments established by the legislation. (Part in edition of Law RUz from 15.04.1999, the № 772-1)

Mandatory employment of women set out in the first part of this article, by the employer, and also in cases of termination of employment contract due to expiry of its term. In the period of employment they retain salary, but not more than three months after the end of fixed-term employment contract.

Article 238. Guarantees and benefits to persons who are bringing up children without a mother
Guarantees and benefits provided to women in connection with maternity (restriction of night work and overtime, bringing to work on weekends and direction on business trips, as well as providing additional leave, the establishment of favorable labor conditions and other guarantees and privileges established by the laws and other regulations acts of Labour), apply to fathers raising children without a mother (in case of her death, deprivation of parental rights, a long stay in the hospital and in other cases, the lack of maternal care of children), as well as trustees (trustees) of minors.

Mentioned in the first part of this article guarantees and benefits are also provided grandmother, grandfather or other relatives actually bringing up children deprived of parental care.

§ 2. ADDITIONAL GUARANTEES FOR YOUTH

Article 239. Guarantees for employment of persons under eighteen years of age

The employer is obliged to employ persons under the age of eighteen years, directed the local labor authority and other bodies in the employment procedure for jobs at the expense of the minimum number of jobs. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 29.08.1998 № 681-I)

Refusal of employment on account of the minimum number of jobs is prohibited and may be challenged in court. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 29.08.1998 № 681-I)

All persons under the age of eighteen years shall be employed only after undergoing a preliminary medical examination and further until reaching the age of eighteen are subject to mandatory annual medical examination.

Article 240. Labor rights of persons under eighteen years of age

Persons under the age of eighteen years in labor relations the same rights as adult workers, but in the field of occupational safety, working time, leave and other working conditions are additional benefits established for them by legislative and other normative acts on labor.

Article 241. Work on which prohibits the employment of persons under eighteen years of age

The employment of persons under the age of eighteen years of age in jobs with unfavorable working conditions, underground and other work that could damage the health, safety or morals of this category of workers.

Not allowed the rise and movement of persons below eighteen years of weights exceeding the established norms.

List of works mentioned in part one of this article, and the maximum permissible limits when lifting and moving heavy objects by persons below eighteen years of age shall be established by the Ministry of Labor and Social Protection of Population of the Republic of Uzbekistan and the Ministry of Health of the Republic of Uzbekistan, in consultation with the Council of Federation of Trade Unions and employers'

representatives. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 12.05.2001 № 220-II)

Article 242. Shorter working time for persons under eighteen years of age

For workers under the age of sixteen and eighteen years of working time is set not more than thirty-six hours a week, and for persons between the ages of fifteen to sixteen years - no more than twenty-four hours a week. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 24.12.2009 № ZRU-239)
The working time of students working during the school year in their free time may not exceed half of the maximum working time laid down the first paragraph for the respective age groups.

Article 243. Compensation of employees under the age of eighteen years at the reduced duration of daily work

Compensation of employees under the age of eighteen years at the reduced duration of daily work is done in the same amount as for the corresponding categories of employees with a full working day. The work of students working at enterprises in their free time, to be paid on the basis of hours worked or according to productivity.

Article 244. The annual leave to persons under eighteen years of age

Employees under the age of eighteen years, the annual leave shall be granted not less than thirty calendar days and can be used by them in the summer, or any other convenient time of the year. If the working year for which leave is granted, covering the period before and after the worker reaches the age of eighteen, the duration of leave shall be calculated for work experience before reaching eighteen years of age at the rate of thirty calendar days, and for years of service after reaching the age of eighteen - on a common basis.

Article 245. Prohibition of attracting persons under eighteen years of age to night, overtime work and work on weekends

It is prohibited to involve persons under eighteen years of age to night, overtime work and work on weekends.

Article 246. Additional safeguards for persons under eighteen years of age at the termination of the employment contract

Termination of employment contracts with workers under the age of eighteen years at the initiative of the employer is permitted in addition to the general procedure for terminating an employment contract with the local labor authority's consent.

Article 247. Termination of an employment contract at the request of parents, guardians (trustees) and authorized bodies

Parents and guardians (trustees), as well as supervisors for labor protection and the Commission on Juvenile Affairs has the right to demand termination of an employment contract with persons under the age of eighteen years unless the continuation of the work threatens their health or causes other harm to them.

Article 247-1. Additional safeguards for the graduates of educational institutions

Upon termination of the employment contract by the employer with the graduates of secondary specialized, professional educational institutions as well as institutions of higher education, studying on state grants, went to work for the first time within three years from the end of the relevant educational institution, before the expiry of three years from the date of employment contract, the employer must notify the local labor authority.

§ 3. BENEFITS FOR PERSONS, combining work and study

Article 248. Creating conditions for combining work with training

Employees undergoing vocational training in the workplace, improve their qualifications or to students in educational institutions on the job, the employer is obliged to create the necessary conditions for combining work with training.

Article 249. Benefits to employees studying in educational institutions

Employees enrolled in educational institutions on the job, carrying out the curriculum are entitled to additional paid leave in the workplace, a shortened work week and other benefits established by the legislative and other normative acts on labor.

Article 250. Time of annual leave students on the job in the educational institutions

When providing tutoring on the job in the educational institutions of annual leave the employer must, at the request of trainees, the timing of release at the time of examination, and laboratory examinations. Articles 251-252 omitted in accordance with the Law of the Republic of Uzbekistan from 10.07.2013, № ZRU-355

Article 251. Reduction of working time for trainees on the job in the secondary schools

For employees who have successfully trained on the job in secondary schools during the academic year is set working week shortened by one day or the corresponding number of working hours (reduction of working hours in a week), and for students in secondary schools rural areas - work week, reduced to two working days or by the corresponding number of hours (reduction within a week of the day). Students of secondary schools are exempt from work in no less than thirty-six days at six-day working week, or the corresponding number of hours worked during the school year. At the five-day working week, the total number of hours free from work is saved, and the number of days free from work varies depending on the duration of the work shift. During leave from work the students are paid at least fifty percent of the average monthly salary at the main place of work, but not below the minimum wage.

Article 252. Leave in connection with training on the job in the secondary schools

Employees studying without discontinuing work in secondary schools, is provided for the period of final exams leave of not less than twenty business days with preservation of the average wage in the workplace. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 24.12.2009 № ZRU-239)

The second part is excluded in accordance with the Law of the Republic of Uzbekistan from 24.12.2009 № ZRU-239

For students on the job in the V, VI, VII, VIII, X, XI grades of these schools legislation may be set at the time of delivery of the translated exams from four to six free days work with preservation of the average wage in the main job by reducing the total number of days (eight to twelve), provided in accordance with Article 251 of this Code.

Article 253 Repealed in accordance with the Law of the Republic of Uzbekistan from 24.12.2009 № ZRU-239

Article 253. Leave in connection with training in vocational schools

Employees studying without discontinuing work in vocational schools for evening classes are exempt from work for training and exams for at least thirty working days during the year with the preservation of their average salary at their main job.

Article 254. Leave for employees taking entrance examinations to higher education institutions (Article in the wording of the Law of Uzbekistan from 24.12.2009 № ZRU-239)

Employees admitted to entrance examinations, granted leave without pay for admission to higher educational institutions of not less than fifteen calendar days, excluding travel time to the location of the schools and back.

Article 255. Benefits for working hours for students in higher and secondary specialized educational institutions of the job

(Article in the wording of the Law of Uzbekistan from 24.12.2009 № ZRU-239)

Employees, students in higher and secondary specialized educational institutions of the job, provided at least one day-off per week for a six-day working week for preparation for classes with the average pay for a period of ten study months before starting the degree project (work) or final exams. At five days the amount of available work days working week varies depending on the duration of the work shift, while maintaining the number of available hours of operation.

Article 256. Leave in connection with training in higher and secondary specialized educational institutions

Employees, students in higher and secondary specialized educational institutions are provided with additional leave with the average salary for the period of participation in the laboratory examinations: for students in the first and second courses Evening form of training in higher educational institutions - at least twenty calendar days, in specialized secondary schools - at least ten calendar days, and for correspondence courses in higher and secondary specialized educational institutions - not less than thirty calendar days per year; for students in the third and subsequent courses Evening form of training in higher educational institutions - not less than thirty calendar days, in specialized secondary schools - at least twenty calendar days, and for correspondence courses in higher and secondary specialized educational institutions - no less than forty calendar days per year; the period of graduation exams in higher and secondary specialized educational institutions - not less than thirty calendar days; the period of preparation and defense of diploma project (work) in institutions of higher education - four months in vocational schools - two months.

Employees, students in the last courses of higher and secondary special educational institutions, to prepare materials for the diploma project is granted leave without pay of thirty calendar days. At the time of this release, students and pupils are transferred to a scholarship on a common basis.

Article 257. Benefits to pay for travel to the location of the educational institution

The employer pays the employees, students in higher education by correspondence courses, travel to the location of the educational institution and back to participate in laboratory-examinations once a year at a rate of not less than fifty percent of the cost of travel. (Part in edition of the Law of the Republic of Uzbekistan from 24.12.2009 № ZRU-239)

In the same amount of the payment is made directions for the preparation and defense of diploma project (work), or the final examination.

Article 258. sabbatical

To complete the master's or doctoral theses doctoral dissertation, as well as writing textbooks and teaching aids individuals, combining production and pedagogical activity with scientific work, sabbaticals are provided with preservation of the average monthly salary and position within the major workplace. The procedure for granting sabbaticals and their duration are determined by law.

Chapter XV. Labor disputes

Article 259. The parties and the content of individual labor disputes

Individual labor disputes - the differences between employer and employee on the application of legislative and other normative acts on labor, working conditions, stipulated by the labor contract. In these cases, the parties to the dispute in the interest of the worker may be a body representing the employees.

Article 260. Bodies considering the individual labor disputes

Individual labor disputes are considered:

Commissions on labor disputes, with the exception of disputes referred to in Article 269 of this Code; district (city) courts.

The employee may opt for labor dispute resolution to apply to the labor dispute committee or directly to the court.

Individual labor dispute on the establishment of working conditions is considered in accordance with Article 280 of this Code.

Article 261. The order of consideration of individual labor disputes

The order of consideration of individual labor disputes is regulated by this Code, and the order of consideration of cases on labor disputes in the district (city) courts determined, in addition, the Civil Procedure Code of the Republic of Uzbekistan.

Article 262. Education commissions on labor disputes

Collective agreement and if it is not concluded - by agreement between the employer and the trade union committee or other representative body of workers can be provided for the creation of the commission on labor disputes.

Commission on labor disputes are created on a parity basis by the employer and the trade union committee or other representative body of workers.

Members of the commission of the trade union committee or other representative body of workers approved by decree (decision) of the relevant body, and representatives of the employer - his order.

The quantitative composition and terms of reference of the commission on labor disputes are determined by the collective agreement and if it is not concluded - by agreement between the employer and the trade union committee or other representative body of workers.

Article 263. The competence of the commission on labor disputes

The labor dispute is considered by the Commission on labor disputes, if the employee is independently or with the participation of the trade union committee or other representative body of workers do not settle their differences in direct negotiations with the employer.

the labor dispute commission considers individual labor disputes, except those for which a set procedure for their consideration (Article 269, 276).

Article 264. The order of consideration of individual labor disputes commission

The labor dispute commission shall consider the labor dispute within ten days from the date of application. The dispute is seen in the presence of the employee who submitted the application.

Consideration of the dispute in the absence of the employee shall be permitted only on its written request. In case of absence of an employee on the meeting of the Commission without good reason can be made the decision to withdraw this application from consideration, without prejudice to the rights of the employee to apply again.

The employee, the trade union committee or other body representing the employees shall have the right to invite a lawyer to participate in the consideration of a labor dispute.

the Labour Court, the Commission has the right to call a meeting of the witnesses to invite experts, require the employer to provide the required calculations and documents.

At the meeting, there must be an equal number of members of the Commission, representatives of the employer and the trade union committee or other representative body of workers.

Duties of the Chairman at each meeting of the commission on labor disputes are performed alternately by representatives of the employer and the trade union committee or other representative body of workers. At the same time acting chairman and secretary at the same meeting, the representatives can not be performed on one side.

At each meeting of the Commission are appointed by the chairman and secretary of the next meeting, which will undertake the preparation and convening of the meeting.

At a meeting of the commission on labor disputes protocol is conducted.

Article 265. The decision of the commission on labor disputes

The decision of the commission on labor disputes was adopted by agreement between the employer and the trade union committee or other representative body of workers.

The decision of the commission shall be reasoned and based on legislative and other normative acts on labor, employment contract.

The decision of the commission on cash requirements of the exact amount must be specified, due to the employee.

The decision shall be signed by the chairman and secretary of the meeting. It is binding and any not subject to approval.

A copy of the decision of the commission is awarded to the employee, the employer and the trade union committee or other representative body of workers in three days from the date of the decision.

Article 266. Execution of the decision of the commission on labor disputes

the labor dispute commission decision is enforceable by the employer within three days after the expiration of ten days provided for in the appeal.

In case of default by the employer Commission decision within the prescribed period the employee is given the commission on labor disputes license, having the force of a writ of execution.

The certificate shall not be issued if the employee or the employer appealed within the prescribed period, a statement on the resolution of the labor dispute in the district (city) court.

On the basis of certificates issued by the commission on labor disputes and presented no later than three months from the date of receipt of the district (municipal) court, the bailiff leads the decision of the commission on labor disputes executed under compulsion.

In the case of missing worker set period of three months for legitimate reasons labor dispute committee that issued the certificate, can restore this period.

Article 267. The transfer of labor disputes to the district (city) court and appeal against the decision of the commission on labor disputes

If the commission on labor disputes in ten days is not considered or did not allow the labor dispute, the person concerned shall have the right to transfer its review to the district (city) court.

The decision of the commission on labor disputes may be appealed to the workers concerned or the employer in the district (city) court within ten days from the date of handing them a copy of the committee's decision. Skipping the deadline does not constitute grounds for refusal to accept the application. Recognizing the causes of admission valid, the court may restore the term and consider the

dispute on the merits.

Article 268. The right to appeal to the court for consideration of labor dispute

The right to appeal to the court for consideration of a labor dispute are:

- 1) the employee, trade union or other body representing the employees;
- 2) the legal labor inspector;
- 3) the employer, when he did not agree with the decision of the commission on labor disputes as well as disputes on compensation of damage he caused to the employee;
- 4) the prosecutor.

Article 269. Labour disputes to be directly considered in district (city) courts

Directly in the district (city) courts are labor disputes:

- 1) If the employee works on the site are not set up a commission on labor disputes;
- 2) to be reinstated regardless of the grounds for termination of an employment contract, to change the date and grounds for termination of the wording of the employment contract, payment for the period of forced absence or perform lower-paid work;
- 3) for compensation for material damage to the employer the employee;
- 4) employer for compensation for damage (including moral) caused damage to the employee's health in the performance of job duties or property of the employee;
- 5) refusal to employ in cases stipulated by Article 78 of this Code;
- 6) on the issues that have been previously addressed by the employer in consultation with the trade union committee or other representative body of workers.

Labour disputes, other than those listed in the first part of this article, on the request of the employee are also considered directly in the district (city) courts.

Labour disputes on compensation of material damage to the employer caused the officials also discussed the economic courts in cases where the infliction of an official damage found when considering economic disputes. (Part introduced in accordance with the Law of the Republic of Uzbekistan from 01.05.1998, № 621-I)

Invalid refusal to examine the application an employee on the grounds that the dispute was not addressed in the commission on labor disputes.

Article 270. Term of circulation for settlement of labor disputes

To appeal to the court or labor dispute committee set the following dates:

- on disputes for reinstatement - one month from the date of delivery of the employee a copy of the order on the termination of an employment contract;
- for reimbursement of the employee disputes the material damage caused to the employer - one year from the date of the employer caused damage detection;
- other labor disputes - three months from the day the employee learned or should have learned about the violation of his rights.

In case passes for legitimate reasons the terms established in this Article, they can be recovered by a court or a labor dispute committee.

In disputes over compensation for damage caused by the employee's health, maturity period of the court is not established.

Article 271. Decisions on disputes concerning the termination of the employment contract and the transfer to another job

In the event of termination of employment contract without legal grounds or in violation of the established procedure or unlawful transfer to another job the employee must be reinstated in his

previous job authority, considering the labor dispute.

When deciding on the legality of the termination of the employment contract by the employer, the court assesses the validity of the termination of the employment relationship with the employee. The employee, the employment contract which terminated in connection with the unlawful conviction or suspension from work (office) for unlawful criminal prosecution, should be given the previous job (position) and, if this is not possible (liquidation of the enterprise, downsizing) or there are other grounds provided by law, hindering reconstruction work in the (post) - another equivalent job (position).

Article 272. Changing the wording of the reasons for termination of employment contract

In the event that the wording of the reasons for the termination of an employment contract invalid or irrelevant to the current legislation and the court changes the wording in the decision indicates the reason for the termination of an employment contract in strict accordance with the legislation in force, with reference to the relevant article (paragraph) of the Act. At the same time the court decides the issue of guarantees provided by law, and on the amount of severance pay owed to the employee.

At the request of the employee, the court may restrict the application of the decision to change the wording of the base termination of employment on your own desire or agreement of the parties.

If an employee believes that the wording of the termination of the employment contract infringes upon his honor and dignity, the district (city) court, considering the dispute, at the same time, at the request of the employee decides on the compensation of moral harm him.

Article 273. Immediate execution of decisions on certain labor affairs

The court's decision to reinstate an employee with whom an employment contract has been terminated illegally, as well as to amend the grounds for termination of an employment contract or a decision by a review of labor disputes for reinstatement of an employee illegally transferred to another work, subject to immediate execution. If you delay the execution of such a decision by the employer body to review the labor dispute that made the decision, shall respectively determination or decision to pay the employee the average salary or the difference in earnings in full for all of the time delay. If illegally transferred the employee went to court on the basis of the Commission issued by the Labour Court a certificate of enforcement of its decision, the determination of the payment of employee wages during his forced absence due to delay in execution of the decision of the commission on labor disputes, the court shall.

Immediate execution of the decision is subject to review body for labor disputes to award the employee salary, but not more than three months.

Article 274. The imposition of liability on the official guilty of unlawful termination of the employment contract or the illegal transfer

In case of causing harm to an official of the employer associated with the payment of wages to the employee, which was unlawfully terminated the employment contract, or an employee illegally transferred to another job, the court imposes a duty to compensate the damage caused to this official. Such an obligation is imposed, if the termination of the employment contract or a translation produced by the apparent violation of the law or if the official has delayed the execution of the court decision on reinstatement.

The size of compensation may not exceed three months' salary of the official.

Article 275. Satisfaction cash employee requirements

The employer has the right to meet the cash requirements of the employee for the time indefinitely. When there is a dispute on recovery of wages body review of labor disputes fully meet the following cash employee requirements:

payment of enforced idleness caused by the delayed delivery of the employee employment record at the termination of the employment contract;
payment of enforced idleness caused by the failure by the employer to review the decision of the labor dispute for the restoration of the employee in his previous job;
to pay due to the employee compensation for unused leave.
When considering labor disputes payment to the employee the time of enforced idleness caused by the unlawful termination of the employment contract, unlawful transfer to another job or illegal removal from work, the employee monetary authority requirements are met to review labor disputes is not more than one year.
Other cash employee requirements to be satisfied by no more than three years.

Article 276. Features of labor disputes certain categories of public servants
Labour disputes certain categories of public employees on termination of the employment contract, reassignment, compensation for the harm resulting from unjustified transfer or termination of employment and disciplinary treated in the manner prescribed by law.

Article 277. Exemption of workers from court costs
Workers handling the courts for claims arising from employment relationships, shall be exempt from payment of court costs.

Article 278. Limitation of the recovery of sums paid by the decision of considering labor disputes
Reverse recovery from the employee the sums paid to him by the decision of the commission on labor disputes, as well as the judgment of the labor dispute, with cancellation of the decision of supervision, be allowed only in cases where the canceled decision was based on the reported employee false information or submitted to them forged documents.

Article 279. Terms of the reverse recovery of overpaid salaries
Wages unduly paid by the employer on a voluntary basis, including in the wrong application of the law, can not be deducted back, except in cases of excessive payments due to counting errors.
The sums unduly paid to the employee as a result of communication of false information or presenting false documents to them, shall be recovered from him by virtue of a judgment or sentence.

Article 280. Consideration of disputes about establishing new or modifying existing working conditions
Labour disputes on the establishment of an employee or a new change of existing working conditions shall be settled by the employer and the relevant trade union body or other representative body of workers.
Labour disputes on the application of the provisions of the laws and regulations on labor, as well as the obligations of the employment contract on the establishment of new or changing existing working conditions are considered in the selection of an employee in a labor dispute committee or court.

Article 281. The order of consideration of collective labor disputes (conflicts)
Collective labor disputes (conflicts) - the differences between the employer (employers 'association) and workers' collectives (their representative bodies) on the establishment of new and modification of existing working conditions, the conclusion, modification and implementation of collective agreements. The procedure for settling collective labor disputes concerning the introduction of new or changes to existing labor conditions established by law.
Collective labor disputes concerning the application of laws and other regulations on labor, including collective agreements, contracts, local acts adopted by agreement between the employer and the trade union committee or other representative body of workers are subject to judicial review. Collective labor

disputes concerning the application of collective agreements, agreements and other local acts adopted by agreement between the employer and the trade union committee or other representative body of workers, are considered by the courts at the request of one of the parties.
In court cases, mentioned in the third part of this article, and execution of their decisions, the relevant rules and terms established by this Code for individual labor disputes.

Chapter XVI. National insurance

§ 1. GENERAL PROVISIONS

Article 282. Distribution of state social insurance for all workers
State social insurance is required for all employees.

Article 283. Contributions for government social insurance
Contributions paid by employers and insured employees themselves to the state social insurance.
Non-payment of employer contributions for government social insurance does not deprive the insured worker's right to security at the expense of the state social insurance.

Article 284. Types of maintenance by the state social insurance
Insured workers, and, as appropriate, and their families are provided at the expense of the state social insurance:
benefits for temporary disability, and women, in addition, benefits for pregnancy and childbirth;
benefits at the birth of the child;
state pension age, disability and survivors' benefits;
other payments provided by the law.
State social insurance funds are also used in the prescribed manner to pay for spa treatment, recreation, medical (dietary) food insured workers, maintenance of health camps for children, other measures of state social insurance.

§ 2. BENEFITS state social insurance

Article 285. The temporary disability allowance
Temporary disability benefits paid during sickness, labor or other injury, including injury at home, in the care of a sick family member, quarantine, spa treatment and prosthetics.
The benefit for temporary disability due to work injury and occupational disease is payable in the amount of the total income, and in other cases at the rate of sixty to one hundred per cent of salary depending on the duration of the payment of employee contributions to the state social insurance (total experience), the number of minor dependent children and other circumstances.
The minimum amount of temporary disability benefit may not be less than the minimum wage set by law, and shall not exceed the earnings from which the allowance is calculated.

Article 286. The allowance for pregnancy and childbirth
Maternity leave is paid at the rate of the total earnings during the parental leave (Article 233).

Article 287 Allowance for child birth
At birth, the child is given a lump sum. The allowance for each child born and the order of payment established by the legislation.

Article 288. The funeral allowance
In case of death of the insured employee or member of the family allowance is paid to burial in the

amount and manner determined by the legislation.

§ 3. PENSIONS

Article 289. Retirement age

The pension age is assigned to insured employees on a common basis: men - at age sixty years with a total length of service of not less than twenty-five years, women - at age fifty-five, with a total length of service of not less than twenty years.

Certain categories of insured workers' pension is set at a reduced retirement age, as well as appropriate - and reduced seniority.

Article 290. The disability pension

(Article in the wording of the Law of Uzbekistan from 22.12.2010, № ZRU-272)

The disability pension is appointed by the insured employees, recognized in accordance with legislation disabled groups I and II as a result of:

occupational injury or disease - regardless of the length of employment;

other reasons - with a corresponding total length of service, the duration of which depends on the age of the insured worker at the time of disability.

Article 291. pension survivor

Pension survivor set disabled family members of the deceased breadwinner as a result of an industrial injury or occupational disease, irrespective of the duration of his work, and upon the occurrence of death from other causes - with a corresponding total length of service, the duration of which depends on the age of the insured employee on the day of death.

Article 292. The right to choose the type of pension

Insured workers (and in case of loss - their family members) who are entitled to various types of public pensions, the pension is assigned to one of their choice.

Article 293. The size of state pensions

state pensions shall be determined in the manner prescribed by law.

Article 294. The order of providing state pensions insured workers

The procedure for appointment, the calculation and payment of state pensions is determined by law.

http://fmc.uz/legisl.php?id=k_trud

Трудовой кодекс Республики Узбекистан

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

С изменениями в соответствии с Законом РУз 20.08.2015 г. № ЗРУ-391

Дата актуализации: 02.09.2015

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Глава I. Основные положения

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

Статья 1. Нормативные акты, регулирующие трудовые отношения

Трудовые отношения в Республике Узбекистан регулируются законодательством о труде, коллективными соглашениями, а также коллективными договорами и иными локальными нормативными актами.*

* - В дальнейшем "законодательные и иные нормативные акты о труде"

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

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

** - В дальнейшем "трудовой договор"

*** - В дальнейшем "предприятия"

Статья 2. Задачи законодательства о труде

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

Статья 3. Сфера действия Трудового кодекса

Действие Трудового кодекса распространяется на всю территорию Республики Узбекистан.

Статья 4. Соотношение законодательного и договорного регулирования трудовых отношений

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

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

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

Статья 5. Недействительность условий соглашений и договоров о труде

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

Статья 6. Запрещение дискриминации в трудовых отношениях

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

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

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

Статья 7. Запрещение принудительного труда

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

Не считается принудительным трудом работа, выполнение которой требуется:

на основании законодательных актов о военной или альтернативной службе;

в условиях чрезвычайного положения;

вследствие вступившего в законную силу приговора суда;

в других случаях, предусмотренных законом.

Статья 8. Защита трудовых прав

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

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

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

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

- 1) специально уполномоченные на то государственные органы и их инспекции;
- 2) профессиональные союзы. (Пункт в редакции Закона РУз от 07.12.2001 г. № 320-II)

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

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

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

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

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

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

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

Статья 12. Применение законодательства о труде на иностранных предприятиях

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

Статья 13. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом

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

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца, недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается первый следующий за ним рабочий день.

Глава II. Субъекты трудовых отношений

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

Статья 14. Работник как субъект трудовых отношений

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

Статья 15. Работодатель как субъект трудовых отношений

Работодателями могут быть:

- 1) предприятия, в том числе их обособленные структурные подразделения, в лице их руководителей;
- 2) частные предприятия, собственник которых одновременно является их руководителем;
- 3) отдельные лица, достигшие восемнадцати лет, в случаях, предусмотренных законодательством.
- 4) индивидуальные предприниматели, осуществляющие найм работников в порядке, установленном Кабинетом Министров 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; (Абзац в редакции Закона РУз от 30.04.2013 г. № ЗРУ-352)

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

на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

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

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

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

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

отстаивать свои интересы в коллективных трудовых спорах.

Статья 17. Основные права работодателя

Работодатель имеет право:

управлять предприятием и принимать самостоятельные решения в пределах своих полномочий;

заключать и прекращать индивидуальные трудовые договоры в соответствии с законодательством;

требовать от работника надлежащего выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

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

Статья 18. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

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

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

Особенности регулирования труда государственных служащих устанавливаются законом.

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

Статья 19. Трудовой коллектив как субъект трудовых отношений

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

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

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

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

Глава III. Представительство работников и работодателей

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

Статья 21. Представительство работников на предприятии

Представительство интересов работников в трудовых отношениях и защиту таких интересов могут осуществлять профессиональные союзы и их выборные органы на предприятии или иные избираемые работниками органы, порядок избрания, сроки полномочий и количественный состав которых определяются собранием (конференцией)

трудового коллектива. Работники сами определяют тот орган, которому они доверяют представительство и защиту своих интересов.

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

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

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

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

Статья 22. Профессиональные союзы

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

Статья 23. Права представительных органов работников

Представительные органы работников вправе:

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

участвовать в рассмотрении вопросов социально-экономического развития предприятия;

защищать интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;

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

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

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

Статья 24. Обязанности работодателя по отношению к представительным органам работников

Работодатель обязан:

соблюдать права представительных органов работников, содействовать их деятельности;

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

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

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

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

обеспечивать необходимые условия для выполнения представительными органами работников их функций;

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

Статья 25. Дополнительные трудовые гарантии для членов представительных органов работников

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

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

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

При невозможности предоставления работникам, избравшимся в представительные органы, соответствующей работы (должности) они пользуются льготами,

предусмотренными законодательными актами или коллективными договорами, соглашениями.

Статья 26. Запрещение воспрепятствования деятельности представительных органов работников

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

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

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

Статья 27. Представительство работодателей на предприятии

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

Статья 28. Представительные органы работодателей

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

Глава IV. Коллективные договоры и соглашения

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

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 29. Понятие и цель коллективных договоров и соглашений

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

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

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

Статья 30. Основные принципы заключения коллективных договоров и соглашений

Основными принципами заключения коллективных договоров и соглашений являются:

соблюдение норм законодательства;

полномочность представителей сторон;

равноправие сторон;

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

добровольность принятия обязательств;

реальность обеспечения принимаемых обязательств;

систематичность контроля;

неотвратимость ответственности.

Статья 31. Право на ведение переговоров

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

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

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

Для заключения, изменения и дополнения коллективного договора, соглашения проводятся переговоры между работодателем, объединением работодателей (их представителями) и профсоюзами или иными представительными органами работников. В необходимых случаях в переговорах участвуют органы исполнительной власти.

Работодатели, органы исполнительной власти обязаны вести переговоры по трудовым и социально экономическим вопросам, предлагаемым для рассмотрения профсоюзами либо иными представительными органами работников.

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

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

Статья 32. Порядок ведения переговоров

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

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

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

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

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

Статья 33. Разрешение разногласий, возникающих при переговорах

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

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

Лица, представляющие работодателя, несут ответственность за:

- 1) уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения или нарушение сроков их разработки и заключения либо необеспечение работы соответствующей комиссии в определенные сторонами сроки;
- 2) непредоставление информации, необходимой для переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения;
- 3) нарушение и невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. По требованию профсоюза, иного представительного органа работников собственник или уполномоченное им лицо обязан принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются обязательства коллективного договора.

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

§ 2. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Статья 35. Принятие решения о необходимости заключения коллективного договора

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

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

Статья 36. Стороны коллективного договора

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

Статья 37. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;

механизм регулирования оплаты труда исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;

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

соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;

льготы для работников, совмещающих работу с обучением;

добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование;

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

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 отпуски, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации).

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

Статья 38. Обсуждение проекта коллективного договора

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

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

Статья 39. Правомочность собрания (конференции) трудового коллектива

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

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

Статья 40. Порядок заключения коллективного договора

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

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

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

Статья 41. Срок действия коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания либо со дня, установленного в коллективном договоре, и действует в течение срока, определенного сторонами.

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

Статья 42. Сфера действия коллективного договора

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

Статья 43. Сохранение действия коллективного договора в случае реорганизации предприятия

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

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

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

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

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

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

Статья 45. Сохранение действия коллективного договора при ликвидации предприятия

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

Статья 46. Контроль за исполнением коллективного договора

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

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

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

§ 3. КОЛЛЕКТИВНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ

Статья 47. Виды коллективных соглашений

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

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

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

Статья 48. Генеральное соглашение

Генеральное соглашение заключается между Советом Федерации профсоюзов Узбекистана (иными представительными органами работников), республиканскими

объединениями работодателей, а по предложению сторон и Правительством Республики Узбекистан.

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

Статья 49. Отраслевые соглашения

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

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

Статья 50. Территориальные (региональные) соглашения

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

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

Статья 51. Порядок, сроки разработки и заключения коллективного соглашения

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

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

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

Подписанные сторонами коллективное соглашение, приложения к нему в семидневный срок направляются участникам соглашения, а также для уведомительной регистрации в соответствующие органы Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан. (Часть в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

Статья 52. Содержание коллективных соглашений

Содержание коллективных соглашений определяется сторонами.

Коллективными соглашениями могут предусматриваться положения:

об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха;

о механизме регулирования оплаты труда исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных соглашениями;

о доплатах компенсационного характера, минимальный размер которых предусматривается законодательством;

о содействии занятости, переобучению работников;

об обеспечении экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве;

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

о соблюдении интересов работников при приватизации государственных предприятий;

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

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

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

Статья 53. Изменения и дополнения коллективного соглашения

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

Статья 54. Срок действия коллективного соглашения

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

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

Статья 55. Сфера действия коллективного соглашения

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

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

Статья 56. Контроль за выполнением коллективных соглашений

Контроль за выполнением коллективных соглашений на всех уровнях осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями, а также соответствующими органами Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую для этого информацию. (Статья в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Глава V. Трудоустройство

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

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.

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 59. Государственное содействие трудоустройству

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

Для финансирования мероприятий по реализации политики занятости и эффективной деятельности органов по труду создается Государственный фонд содействия занятости в порядке, определяемом Правительством Республики Узбекистан.

Статья 60. Признание безработным

~~Безработным признается трудоспособное лицо в возрасте от шестнадцати лет до приобретения права на пенсионное обеспечение, которое не имеет работы и заработка (трудового дохода), зарегистрированное в местном органе по труду в качестве лица, ищущего работу, готовое трудиться, пройти профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.~~ 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 61. Подходящая работа для лиц, потерявших работу и заработок

Для лиц, впервые ищущих работу, не имеющих профессии (специальности), подходящей считается работа, не требующая предварительной профессиональной подготовки, а в случае невозможности ее предоставления - другая оплачиваемая работа, включая работу временного характера, с учетом их возрастных и иных особенностей.

Для лиц, потерявших работу и заработок (трудовой доход), подходящей считается работа, соответствующая их профессиональной подготовке, учитывающая возраст, состояние здоровья, трудовой стаж и опыт по прежней специальности, транспортную доступность нового рабочего места.

~~По истечении первоначального периода безработицы, предусмотренного частью второй статьи 65 настоящего Кодекса, в случае невозможности предоставления работы по~~

профессии (специальности), подходящей может считаться работа, требующая изменения профессии (специальности) с учетом способностей человека, его сил, прошлого опыта и доступных для него средств обучения. По истечении периода получения пособия по безработице, предусмотренного частью второй статьи 65 настоящего Кодекса, в случае невозможности предоставления работы по профессии (специальности) подходящей может считаться работа, требующая изменения профессии (специальности) с учетом способностей безработного, состояния его здоровья, прошлого опыта работы и доступных для него средств обучения.

Статья 62. Отказ от предложенной подходящей работы

Лица, дважды отказавшиеся от предложенной им подходящей работы в течение десяти дней с момента регистрации в местном органе по труду, не признаются ищущими работу и имеют право на повторную регистрацию в качестве безработных по истечении тридцати календарных дней с момента отказа от предложенной работы.

Статья 63. Работа, не считающаяся подходящей

~~Не может считаться подходящей работа, если: она связана с переменной места жительства; предложенная работа значительно удалена от постоянного места жительства и находится вне транспортной доступности; заработная плата на предложенной работе ниже минимальной для данной специальности и квалификации; отказ от работы обоснован уважительными причинами.~~ Не может считаться подходящей работа, если:

она связана с переменной места жительства;

предложенная работа значительно удалена от постоянного места жительства и находится вне транспортной доступности. Транспортная доступность (допустимая удаленность) места работы определяется органом государственной власти на местах с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности;

отказ от предложенной работы обоснован имеющимися противопоказаниями по состоянию здоровья безработного, его возраста и другими уважительными причинами

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 65. Условия и сроки выплаты пособия по безработице

Пособие по безработице назначается лицу, признанному безработным, со дня его регистрации в местном органе по труду в качестве лица, ищущего работу. Безработному мужчине в возрасте до тридцати пяти лет, имеющему менее трех иждивенцев, пособие по безработице назначается при условии его участия в оплачиваемых общественных работах в порядке, определяемом Правительством Республики Узбекистан. Право безработного на получение пособия наступает не позднее одиннадцатого дня с момента регистрации в качестве лица, ищущего работу. (Часть в редакции Закона РУз от 25.12.1998 г. № 729-1)

Пособие по безработице выплачивается не более:

двадцати шести календарных недель в течение двенадцатимесячного периода для лица, потерявшего работу и заработок (трудовой доход) или стремящегося возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;

тринадцати календарных недель для лица, ранее не работавшего и ищущего работу впервые.

~~В период получения пособия безработный обязан искать работу и не реже одного раза в две недели отмечаться в местном органе по труду.~~ В период получения пособия по безработице безработный обязан искать работу и не реже одного раза в две недели обращаться в местный орган по труду для получения направления на работу или профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации.

Размер пособия по безработице определяется законодательством.

Статья 66. Прекращение, приостановка выплаты и сокращение размера пособия по безработице

Выплата пособия по безработице прекращается в случаях:

трудоустройства безработного;

отказа безработного от двух предложений подходящей работы;

отказа безработного мужчины в возрасте до тридцати пяти лет, имеющего менее трех иждивенцев, от участия в оплачиваемых общественных работах;

приобретения безработным права на пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством;

осуждения безработного по приговору суда к наказанию в виде ареста или лишения свободы;

трудоустройства на временную работу в период получения пособия по безработице без уведомления об этом местного органа по труду;

получения пособия по безработице обманным путем;

смерти безработного.

Выплата пособия по безработице приостанавливается в случаях:

направления безработного на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации - на период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации с выплатой стипендии;

прохождения безработным курса лечения в специализированном лечебно-профилактическом учреждении - на период нахождения в таком учреждении;

участия безработного в оплачиваемых общественных работах - на период участия в этих работах.

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев или размер пособия сокращен в случае неявки безработного в местный орган по труду в установленный срок по неуважительным причинам.

Часть четвертая статьи 66 исключена в соответствии с Законом РУз от 29.08.1998 г. № 681-I

~~Пособие по безработице может не выплачиваться до трех месяцев или размер пособия может быть сокращен в случае прекращения трудового договора в связи с совершением работником виновных действий (пункты 3 и 4 части второй статьи 100).~~

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. (Часть в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

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. (Часть в редакции Закона РУз от 29.08.1998 г. № 681-I)

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. (Часть в редакции Закона РУз от 15.04.1999 г. № 772-1)

Статья 68. Дополнительные гарантии по трудоустройству отдельным категориям населения

Часть первая заменена на части первую, вторую и третью в соответствии с Законом РУз от 07.10.2013 №3РУ-355

~~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; молодежи, окончившей образовательные учреждения; уволенным из Вооруженных Сил, войск Министерства внутренних дел, Службы национальной безопасности и Министерства по~~

чрезвычайным ситуациям Республики Узбекистан; инвалидам и лицам предпенсионного возраста; лицам, освобожденным из учреждений, исполняющих наказание, или подвергавшимся принудительным мерам медицинского характера по решению суда, путем создания дополнительных рабочих мест, специализированных предприятий, включая предприятия для труда инвалидов, организации специальных программ обучения, установления предприятиям, учреждениям и организациям минимального количества рабочих мест для трудоустройства указанных категорий граждан, а также другими мерами, предусмотренными законодательством.

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;

молодежи, окончившей средние специальные, профессиональные образовательные учреждения, а также выпускникам 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.

Части вторую – шестую считать соответственно частями четвертой – восьмой в соответствии с Законом РУз от 07.10.2013 №ЗРУ-355

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 национальной безопасности и Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Узбекистан. (Часть в редакции Закона РУз от 22.12.2009 г. № ЗРУ-238)

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. (Часть в редакции Закона РУз от 22.12.2009 г. № ЗРУ-238)

При реорганизации предприятия трудоустройство лиц, уволенных с военной службы, осуществляет правопреемник, а при ликвидации - местный орган по труду. (Часть в редакции Закона РУз от 20.08.1999 г. № 832-1)

В случаях невозможности предоставления работникам гарантий, указанных в ~~частях второй и третьей~~ в частях четвертой и пятой настоящей статьи, местный орган по труду обеспечивает трудоустройство, а при необходимости - их бесплатное профессиональное обучение.

Гарантии, предусмотренные ~~частями второй, третьей, четвертой и пятой~~ частями четвертой, пятой, шестой и седьмой настоящей статьи, распространяются также на работников, призванных на альтернативную службу.

Статья 69. Дополнительные гарантии по трудоустройству работников, избранных на выборные должности в государственных органах

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

Статья 69-1. Дополнительные гарантии по трудоустройству работников, избранных или назначенных на должности судей

Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания или назначения их на должности судей, после окончания их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), занимаемая ими до избрания или назначения на должности судей, а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность).

Статья 70. Дополнительные льготы в области занятости

Решениями органов государственной власти Республики Каракалпакстан, местных органов государственной власти, коллективными соглашениями и коллективными договорами могут предусматриваться дополнительные льготы в области занятости.

Статья 71. Контроль за соблюдением законодательства о трудоустройстве и ответственность за его нарушение

Контроль за соблюдением законодательства о трудоустройстве осуществляется органами государственной власти и управления, Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и его структурными подразделениями, профессиональными союзами. (Часть в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

Лица, виновные в принуждении к труду, а также в нарушении законодательства о трудоустройстве, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Глава VI. Трудовой договор

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

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 72. Понятие и стороны трудового договора

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

Сторонами трудового договора являются работник и работодатель.

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

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

Статья 73. Содержание трудового договора

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

По соглашению сторон трудового договора определяются:

место работы (предприятие или его подразделение);

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

день начала работы;

срок действия трудового договора при заключении его на определенный срок;

размер оплаты и другие условия труда.

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

Статья 74. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме.

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

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

В договоре указываются адреса сторон.

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

Статья 75. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

на неопределенный срок;

на определенный срок не более пяти лет;

на время выполнения определенной работы.

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

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

Статья 76. Ограничение права работодателя на заключение срочного трудового договора

Срочные трудовые договоры могут заключаться:

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

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

в иных случаях, предусмотренных законом.

§ 2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 77. Возраст, с которого допускается прием на работу

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

Для подготовки молодежи к труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, средних специальных, профессиональных учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и нравственному развитию, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время - по достижении ими пятнадцатилетнего возраста с письменного согласия одного из родителей или одного из лиц, заменяющих родителей. (Часть в редакции Закона РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239)

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

Статья 78. Недопустимость незаконного отказа в приеме на работу

Не допускается незаконный отказ в приеме на работу.

Незаконным признается отказ в приеме на работу:

нарушающий требования части первой статьи 6 настоящего Кодекса;

лиц, приглашенных работодателем на работу;

лиц, с которыми работодатель в соответствии с законом обязан заключить трудовой договор (лиц, направленных на работу в счет установленного минимального количества рабочих мест, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, соответственно по мотивам их беременности или наличия детей);

в других случаях, предусмотренных законодательством.

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

Статья 79. Ограничение совместной службы родственников на государственном предприятии

Запрещается совместная служба на одном и том же государственном предприятии лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, братья, сестры, сыновья, дочери, супруги, а также родители, братья, сестры и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Исключения из этого правила могут устанавливаться Правительством Республики Узбекистан.

Статья 80. Документы, требуемые при приеме на работу

При приеме на работу поступающий предъявляет следующие документы:

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

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

военный билет либо приписное свидетельство соответственно для военнообязанных или призывников;

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

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

Статья 81. Трудовая книжка

Трудовая книжка является основным документом, подтверждающим трудовой стаж работника.

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

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

Статья 82. Порядок оформления приема на работу

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

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

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

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

Приказ объявляется работнику под расписку.

Фактическое допущение работника к работе должностным лицом, обладающим правом приема на работу, либо с его ведома считается заключением трудового договора со дня начала работы независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

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

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

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

Статья 84. Предварительное испытание при приеме на работу

Трудовой договор может быть заключен с предварительным испытанием с целью:

проверки соответствия работника поручаемой работе;

принятия работником решения о целесообразности продолжения работы, обусловленной трудовым договором.

Прохождение предварительного испытания должно быть оговорено в трудовом договоре. При отсутствии такой оговорки считается, что работник принят без предварительного испытания.

~~Предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет, лиц, направленных на работу в счет~~

~~минимального количества рабочих мест, установленного для предприятия, а также работников, с которыми заключается трудовой договор на срок до шести месяцев.~~ 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 85. Срок предварительного испытания

Срок предварительного испытания не может превышать трех месяцев.

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

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

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

Период предварительного испытания включается в трудовой стаж.

Статья 87. Результат предварительного испытания

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

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

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

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

§ 3. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 88. Общий порядок установления и изменения условий труда

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

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

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

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

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

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

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

Работодатель вправе изменить условия труда без согласия работника только в том случае, если такие изменения 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 90. Право работника на изменение условий труда

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

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

При отказе в удовлетворении требований работника об изменении условий труда ~~работодатель должен сообщить ему о причине отказа~~ 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 91. Изменение рабочего места

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

Статья 92. Перевод на другую постоянную работу

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

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

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

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

По окончании срока перевода работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу.

Статья 94. Временный перевод на другую работу по инициативе работника

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

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

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

Статья 95. Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя

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

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

Предельные сроки перевода на другую работу, конкретные размеры оплаты труда, а также случаи производственной необходимости устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен - определяются работодателем по соглашению с представительным органом работников.

Статья 96. Оформление изменения трудового договора

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

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

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

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

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

Временные переводы на другую работу не отражаются в трудовом договоре.

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

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

§ 4. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 97. Основания прекращения трудового договора

Трудовой договор может быть прекращен:

- 1) по соглашению сторон. По этому основанию могут быть прекращены все виды трудового договора в любое время;
- 2) по инициативе одной из сторон;
- 3) по истечении срока;
- 4) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
- 5) по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре. Условие о прекращении трудовых отношений может быть предусмотрено в трудовом договоре, заключенном работодателем с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера - с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера, и в иных случаях, когда это допускается законом; (Пункт в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)
- 6) в связи с неизбранием (непрохождением по конкурсу) на новый срок либо отказом от участия в избрании (конкурсе).

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. (Часть в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

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

Статья 99. Прекращение трудового договора по инициативе работника

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

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

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

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

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

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

Статья 100. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя

Прекращение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора до истечения его срока по инициативе работодателя должно быть обоснованным.

Обоснованность прекращения трудового договора означает наличие одной из следующих причин:

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

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

3) систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей.

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

4) однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей.

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

правилами внутреннего трудового распорядка;

трудовым договором между собственником предприятия и руководителем предприятия;

положениями и уставами о дисциплине в отношении отдельных категорий работников.

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

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

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

7) достижение работником пенсионного возраста при наличии права на получение государственной пенсии по возрасту в соответствии с законодательством. (Пункт введен в соответствии с Законом РУз от 22.12.2010 г. № ЗРУ-272)

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

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

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета или иного представительного органа работников, если такое согласие предусмотрено коллективным соглашением или коллективным договором. Согласие профсоюзного комитета или иного представительного органа работников не требуется при прекращении трудового договора по инициативе работодателя:

в связи с ликвидацией предприятия;

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

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

Профсоюзный комитет либо иной представительный орган работников должен сообщить работодателю в письменной форме о принятом решении по вопросу согласия на прекращение с работником трудового договора в десятидневный срок со дня получения письменного представления должностного лица, обладающего правом прекращения трудового договора.

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

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

Статья 102. Предупреждение о прекращении трудового договора по инициативе работодателя

Работодатель обязан письменно (под роспись) предупредить работника о своем намерении прекратить трудовой договор в следующие сроки:

- 1) не менее чем за два месяца при прекращении трудового договора в связи с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо в связи с ликвидацией предприятия (пункт 1 части второй статьи 100), 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); (Пункт в редакции Закона РУз от 22.12.2010 г. № ЗРУ-272)
- 2) не менее чем за две недели при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья (пункт 2 части второй статьи 100).

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

Предупреждение, предусмотренное пунктом 2 части первой настоящей статьи, не производится при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие состояния здоровья, если медицинским заключением

выполнение данной работы ему противопоказано. В этом случае работнику выплачивается компенсация в размере двухнедельного заработка.

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

В случаях прекращения трудового договора в связи с совершением работником виновных действий (пункты 3 и 4 части второй статьи 100) работодатель не менее чем за три дня извещает работника о прекращении трудовых отношений или выплачивает ему соразмерную компенсацию.

В течение срока предупреждения, за исключением предупреждения о прекращении трудовых отношений в связи с совершением виновных действий, работнику предоставляется право не выходить на работу не менее одного дня в неделю с сохранением заработной платы за это время для подыскания другой работы. В срок предупреждения работника, за исключением прекращения трудовых отношений в связи с ликвидацией предприятия, не включаются периоды временной нетрудоспособности, а также время выполнения им государственных или общественных обязанностей.

Работодатель своевременно, не менее чем за два месяца, представляет соответствующему профсоюзному органу или иному органу, представляющему интересы работников, информацию о возможном массовом высвобождении работников и проводит консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения. Работодатель, также не позднее чем за два месяца, обязан довести до сведения местного органа по труду данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

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

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

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается:

- 1) работникам, имеющим двух или более иждивенцев;
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) работникам, имеющим длительный стаж работы на данном предприятии;

4) работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства по соответствующей специальности в высших и средних специальных, профессиональных учебных заведениях, и лицам, окончившим с отрывом от производства высшие и средние специальные, профессиональные учебные заведения в течение двух лет после окончания учебы при условии работы по специальности; (Часть в редакции Закона РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239)

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

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

7) лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с повышенным радиационным излучением, вызванным последствиями аварий на атомных объектах; инвалидам, в отношении которых установлена связь наступившей инвалидности с авариями на атомных объектах; участникам ликвидации последствий этих аварий и катастроф, а также лицам, эвакуированным или переселенным из указанных зон, и другим, приравненным к ним лицам.

Коллективным договором могут быть предусмотрены другие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении работников на работе. Эти обстоятельства учитываются в случае, если работники в соответствии с частями первой и второй настоящей статьи не обладают преимущественным правом оставления на работе.

Статья 104. Выплата неустойки в случае досрочного прекращения срочного трудового договора

В срочном трудовом договоре может быть предусмотрено взаимное обязательство сторон о выплате неустойки при досрочном его прекращении, согласно которому работодатель выплачивает работнику неустойку, если трудовые отношения прекращены по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работника (пункты 1, 2, 5, 6 и 7 части второй статьи 100), а работник выплачивает неустойку работодателю, если трудовые отношения прекращены по инициативе работника (статья 99), а также по основаниям, связанным с виновными действиями работника (пункты 3 и 4 части второй статьи 100). Если в трудовом договоре не определен размер неустойки, стороны освобождаются от ее выплаты. (Часть в редакции Закона РУз от 22.12.2010 г. № ЗРУ-272)

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 пятой статьи 99 настоящего Кодекса.

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

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

Срочный трудовой договор прекращается с истечением его срока.

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

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

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

Трудовой договор прекращается:

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

Статья 107. Оформление прекращения трудового договора

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

Днем прекращения трудового договора является последний день работы.

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

При прекращении трудового договора по инициативе работника в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, с зачислением в высшее или среднее специальное, профессиональное учебное заведение либо в аспирантуру институт старших научных сотрудников-соискателей и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, в приказе о прекращении трудового договора указываются эти причины.

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

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

Статья 109. Выходное пособие

Выходное пособие выплачивается при прекращении трудового договора:

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

по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренных пунктами 1 и 2 статьи 106 настоящего Кодекса. При прекращении трудового договора по пункту 4 статьи 106 настоящего Кодекса выходное пособие выплачивается, за исключением случаев, когда установленные правила приема были нарушены по вине работника (сокрытие приговора суда о лишении права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, предоставление подложных документов и т.п.);

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

Размер выходного пособия не может быть менее среднего месячного заработка.

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

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

- 1) работнику, продолжающему работать до дня прекращения трудового договора, - в день прекращения договора;
- 2) работнику, не работающему ко дню прекращения трудового договора, - в день предъявления им требования о расчете.

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

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

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

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

Статья 111. Восстановление на работе

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

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

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

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

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

Возмещение вреда состоит:

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

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

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

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

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

Статья 113. Отстранение от работы

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

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

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

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

В период отстранения от работы работнику не начисляется заработная плата.

Глава VII. Рабочее время

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

Статья 114. Понятие рабочего времени

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

Статья 115. Нормальная продолжительность рабочего времени

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

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

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

Статья 116. Сокращенная продолжительность рабочего времени

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста (статья 242);

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

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

работникам, имеющим особый характер работы (статья 118);

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

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

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

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

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

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

Отдельным категориям работников (медицинским работникам, педагогам и другим), работа которых связана с повышенным эмоциональным, умственным, нервным напряжением, то есть имеет особый характер, продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати шести часов в неделю. Перечень таких работников и

конкретная продолжительность их рабочего времени определяются Правительством Республики Узбекистан.

Статья 119. Неполное рабочее время

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

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

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

Статья 120. Виды рабочей недели. Режим рабочего времени

Вид рабочей недели (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем) и режим рабочего времени (продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену) устанавливаются на предприятии правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, а при их отсутствии - по соглашению между работником и работодателем.

Привлечение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

Статья 121. Продолжительность работы накануне праздничных (нерабочих) дней

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

Статья 122. Продолжительность работы в ночное время

Ночным считается время с 22-00 часов до 6-00 часов.

Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час с соответствующим сокращением продолжительности рабочей недели, если не менее половины установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены) приходится на ночное время.

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

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

Статья 123. Суммированный учет рабочего времени

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

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

Статья 124. Сверхурочная работа

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

Сверхурочные работы могут применяться с согласия работника.

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

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

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

Статья 125. Предельная продолжительность сверхурочных работ

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

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

Глава VIII. Время отдыха

§ 1. ПЕРЕРЫВЫ, ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Статья 126. Понятие времени отдыха

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

Статья 127. Перерывы в течение рабочего дня (смены)

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

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

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

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

Статья 128. Продолжительность ежедневного отдыха

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

Статья 129. Выходные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

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

Общим выходным днем является воскресенье.

Статья 130. Ограничение привлечения к работе в выходные дни

Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни по распоряжению работодателя допускается лишь в исключительных случаях по основаниям и в порядке, устанавливаемым в коллективном договоре, а если он не заключен - определяемом работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

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

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

Статья 131. Праздничные (нерабочие) дни

Праздничными (нерабочими) днями являются:

1 января - Новый год;

8 марта - День женщин;

21 марта - Праздник Навруз;

9 мая - День памяти и почестей (Абзац в редакции Закона РУз от 15.04.1999 г. № 772-І)

1 сентября - День Независимости;

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

8 декабря - День Конституции;

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

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

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

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

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

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

§ 2. ОТПУСКА

Статья 133. Ежегодные трудовые отпуска

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

Статья 134. Ежегодный основной отпуск

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

Статья 135. Ежегодные основные удлиненные отпуска

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

лицам моложе восемнадцати лет - тридцать календарных дней;

работающим инвалидам I и II групп - тридцать календарных дней.

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

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

Статья 136. Ежегодные дополнительные отпуска

Дополнительные отпуска предоставляются работникам:

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

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

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

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

Ежегодный дополнительный отпуск за работу с неблагоприятными условиями труда предоставляется работникам, подвергающимся воздействию в процессе труда вредных

для здоровья физических, химических, биологических и иных производственных факторов.

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

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

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

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

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

Статья 139. Исчисление продолжительности ежегодных отпусков

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

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

Статья 140. Порядок суммирования ежегодных основного и дополнительного отпусков

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

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

Статья 141. Порядок исчисления продолжительности отпусков пропорционально отработанному времени

При исчислении продолжительности отпусков пропорционально отработанному времени их длительность определяется путем деления полного размера каждого отпуска на двенадцать и умножения на число полных месяцев работы. При этом излишки, равные пятнадцати и более календарным дням, округляются до месяца, а менее пятнадцати календарных дней отбрасываются.

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

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

фактически проработанное в течение рабочего года время;

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

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

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

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

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

Статья 143. Порядок предоставления отпусков

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

Рабочий год исчисляется со дня начала работы по трудовому договору.

До истечения шести месяцев отпуск по желанию работника предоставляется:

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

инвалидам I и II групп;

лицам моложе восемнадцати лет;

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

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

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

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

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

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

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска полностью в текущем году невозможно по причинам производственного характера, с согласия работника часть отпуска, превышающая двенадцать рабочих дней, может быть перенесена на следующий рабочий год, в течении которого она подлежит обязательному использованию.

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

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

Статья 144. Время и очередность предоставления отпусков

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

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

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

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

инвалидам I и II групп;

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

лицам моложе восемнадцати лет;

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

в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

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

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

Статья 145. Продление отпуска или перенос его на другой срок

Работники имеют право на перенесение или продление отпуска:

при временной нетрудоспособности;

при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

при совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском;

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

Если причины, препятствующие использованию отпуска, наступили до его начала, то по соглашению между работником и работодателем устанавливается новый срок использования отпуска. В тех случаях, когда такие причины наступили в период отпуска, отпуск продлевается на соответствующее число дней или по соглашению работника с работодателем неиспользованная часть отпуска переносится на другой срок.

Работник обязан уведомить работодателя о возникших причинах, препятствующих использованию отпуска.

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

Статья 146. Разделение отпуска на части

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

Статья 147. Отзыв из отпуска

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

Статья 148. Оплата отпусков

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

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

Статья 149. Социальные отпуска

Работники пользуются правом на получение следующих социальных отпусков:

по беременности и родам (статья 233);

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

в связи с обучением (статьи 252, 254 и 256);

творческие отпуска (статья 258).

Статья 150. Отпуска без сохранения заработной платы

~~По заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между ним и работодателем.~~ По заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не может в общей сложности превышать трех месяцев в течение двенадцатимесячного периода

Отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке:

участникам войны 1941-1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам - до четырнадцати календарных дней ежегодно;

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

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

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

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

Статья 151. Денежная компенсация за неиспользованные отпуска

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

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

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

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

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

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

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

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

Глава IX. Оплата труда

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

Статья 153. Установление размеров оплаты труда

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

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

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

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

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

Статья 154. Гарантии оплаты труда

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

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

Статья 155. Минимальный размер оплаты труда

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

законодательством размера по первому разряду Единой тарифной сетки по оплате труда. (Часть в редакции Закона РУз от 10.09.2012 г. № ЗРУ-329)

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

Статья 156. Изменение условий оплаты труда

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

Изменение индивидуальных условий оплаты труда в сторону, неблагоприятную для работника, не допускается без согласия работника. В порядке исключения такое изменение возможно:

при изменении в технологии, организации производства и труда, когда прежние условия оплаты труда не могут быть сохранены;

в других случаях, предусмотренных законом.

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

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

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

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

Статья 158. Оплата работы в ночное время

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

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

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

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

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

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

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

Полный брак и простой по вине работника оплате не подлежат.

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

~~Размер оплаты труда работников за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, а также при совместительстве (выполнение работником помимо своей основной другой оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время) определяется по соглашению сторон трудового договора за фактически выполняемую работу.~~ 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 161. Сроки оплаты труда

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

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

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

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

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

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

Статья 163. Место выплаты заработной платы

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

Статья 164. Удержания из оплаты труда

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

Независимо от согласия работника производятся удержания:

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

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

Глава X. Гарантийные и компенсационные выплаты

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

Статья 165. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей

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

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

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

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

Статья 167. Гарантии при совершении работником действий в интересах общества

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

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

Работникам, являющимся донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха. По желанию работника этот день присоединяется к отпуску. В период освобождения от работы в день обследования и сдачи

крови для переливания, а также в дни отдыха за работником сохраняется средний заработок.

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

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

Статья 169. Исчисление среднего заработка

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

Статья 170. Компенсация расходов, связанных с работой

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

Статья 171. Возмещение расходов при командировках и разъездном характере работ

При командировках и разъездном характере работ возмещению подлежат:

расходы на проезд;

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

иные расходы, понесенные работником с разрешения или ведома работодателя.

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

При переезде на работу в другую местность возмещению подлежат:

расходы по переезду и провозу имущества;

расходы по устройству на новом месте;

иные расходы, понесенные работником, по соглашению с работодателем.

Статья 173. Возмещение расходов по использованию имущества, принадлежащего работнику

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

Глава XI. Дисциплина труда

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

Статья 174. Трудовой распорядок на предприятии

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

Статья 175. Уставы и положения о дисциплине

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

Статья 176. Обязанности работника

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

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

Статья 177. Обязанности работодателя

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

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

Статья 178. Ознакомление работников с возложенными на них трудовыми обязанностями

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

Статья 179. Обеспечение дисциплины труда

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

Статья 180. Поощрение за труд

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

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Заработная плата, премии, доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, к видам поощрения не относятся.

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

Статья 181. Дисциплинарные взыскания

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

- 1) выговор;
- 2) штраф в размере не более тридцати процентов среднего месячного заработка. Правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены случаи наложения на работника штрафа в размере не более пятидесяти процентов среднего месячного заработка. Удержание штрафа из заработной платы работника производится работодателем с соблюдением требований статьи 164 настоящего Кодекса; (Пункт в редакции Закона РУз от 20.08.1999 г. № 832-1)
- 3) прекращение трудового договора (пункты 3 и 4 части второй статьи 100).

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

Статья 182. Порядок применения дисциплинарных взысканий

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

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

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

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

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

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

Статья 183. Срок действия дисциплинарного взыскания

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

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

Статья 184. Обжалование дисциплинарного взыскания

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

Орган, рассматривающий трудовой спор, вправе, учитывая обстоятельства, при которых совершен проступок, предшествующее поведение работника, отношение к труду, соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка, соблюдение

работодателем порядка наложения взыскания, признать применение к работнику дисциплинарного взыскания незаконным и вынести решение об его отмене.

Глава XII. Материальная ответственность сторон трудового договора

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

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

Трудовой договор или заключаемое в письменной форме дополнительное соглашение к нему, а также коллективный договор могут конкретизировать материальную ответственность сторон трудового договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом.

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

Статья 186. Условия наступления материальной ответственности

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

Каждая из сторон обязана доказать размер причиненного ей материального вреда.

§ 2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТНИКУ

Статья 187. Вред, подлежащий возмещению работнику

Работодатель возмещает работнику причиненный ему в связи с исполнением трудовых обязанностей или в результате незаконного лишения возможности трудиться, а в случае смерти кормильца, связанной с работой, - членам его семьи (часть первая статьи 192) любой (в том числе моральный) вред в полном объеме, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

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

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

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

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

Статья 189. Обязанность работодателя возместить вред, причиненный здоровью работника

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

Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, как на территории работодателя, так и за ее пределами, а также во время следования к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем.

Работодатель обязан возместить вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным, связанным с исполнением трудовых обязанностей повреждением здоровья, если не докажет, что вред причинен не по его вине.

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

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

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

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

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

Статья 191. Смешанная ответственность сторон трудового договора в случае причинения вреда здоровью работника

Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то в зависимости от степени вины потерпевшего размер возмещения соответственно уменьшается.

При грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины работодателя в случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины (часть четвертая статьи 189), размер возмещения также соответственно уменьшается. При этом отказ в возмещении вреда не допускается.

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

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

В случаях смерти работника в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, работодатель обязан возместить вред нетрудоспособным лицам, а также лицам, не достигшим шестнадцати лет, состоявшим на иждивении умершего или имевшим ко дню его смерти право на получение от него содержания, ребенку умершего, родившемуся после его смерти, а также одному из родителей, супругу или другому члену семьи, если он не работает и занят уходом за детьми - братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими трех лет.

Иждивенчество предполагается и не требует доказательств.

Нетрудоспособными считаются:

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

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

лица, признанные в установленном порядке инвалидами.

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

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

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

Нетрудоспособным лицам, состоявшим на иждивении умершего кормильца и имеющим право на возмещение вреда в связи с его смертью, вред определяется в размере среднего месячного заработка умершего за вычетом доли, приходящейся на него самого и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих права на возмещение вреда.

Для определения размера возмещения вреда каждому из лиц, имеющих право на возмещение, часть заработка кормильца, которая приходится на всех указанных лиц, делится на их число.

Нетрудоспособным лицам, не состоявшим на иждивении умершего, но имеющим право на возмещение вреда, его размер определяется в следующем порядке:

если средства на содержание взыскивались в судебном порядке, то возмещение вреда определяется в сумме, назначенной судом;

если же средства на содержание не взыскивались в судебном порядке, то возмещение вреда устанавливается с учетом их материального положения и возможности умершего при жизни оказать им помощь.

Если право на возмещение вреда имеют одновременно лица как состоявшие на иждивении умершего, так и не состоявшие на его иждивении, то сначала определяется размер возмещения вреда лицам, не состоявшим на иждивении умершего. Установленная им сумма возмещения вреда исключается из заработка кормильца, затем исходя из оставшейся суммы заработка определяется размер возмещения вреда лицам, состоявшим на иждивении умершего, в порядке, предусмотренном частями первой и второй настоящей статьи.

Лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи с потерей кормильца, назначенная им пенсия по случаю потери кормильца, а равно другие пенсии, заработок, стипендии и иные доходы в счет возмещения вреда не засчитываются. При этом сумма возмещения вреда на каждого иждивенца не может быть ниже пятидесяти процентов минимального размера заработной платы, установленного законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ

Статья 198. Вред, подлежащий возмещению работодателю

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный вред.

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

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

Статья 199. Обстоятельства, исключаящие материальную ответственность работника

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

Статья 200. Право работодателя отказаться от взыскания вреда с работника

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

Статья 201. Пределы материальной ответственности работника

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

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

Статья 202. Случаи полной материальной ответственности работника

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

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

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

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

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

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

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

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

Если работа (должность), на которую претендует работник, требует заключения договора о полной материальной ответственности, а работник не согласен заключить такой договор, работодатель вправе отказать ему в приеме на работу.

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

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

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности 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.

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

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

За вред, причиненный работодателю в случаях, когда с работником не был заключен письменный договор о полной материальной ответственности, а также, когда он был заключен с работником, в функциональные обязанности которого не входит обслуживание денежных или товарных ценностей, с лицом, не достигшим восемнадцати лет, либо не подпадающим под перечень категорий работников, указанных в части третьей настоящей статьи, на работника может быть возложена ограниченная материальная ответственность. Полная материальная ответственность в этих случаях может быть возложена на работника только при наличии оснований, предусмотренных в пунктах 2-7 части первой статьи 202 настоящего Кодекса.

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

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

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

Статья 205. Определение размера вреда, причиненного имуществу работодателя

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

Размер вреда, причиненного имуществу работодателя, относящемуся к основным фондам (средствам), исчисляется исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче имущества работодателя, относящегося к основным средствам, а также в остальных случаях размер

вреда исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день рассмотрения дела компетентным органом.

Законодательством может быть установлен особый порядок определения размера вреда, в том числе в кратном исчислении, причиненного работодателю хищением, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.

Статья 206. Добровольное возмещение работником вреда

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

Добровольное возмещение вреда осуществляется в пределах, предусмотренных настоящим Кодексом.

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

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

Статья 207. Порядок взыскания вреда

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

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

Статья 208. Возмещение вреда, причиненного предприятию его руководителем

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

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

Статья 209. Право на обжалование решения о взыскании вреда

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

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

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

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

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

Глава XIII. Охрана труда

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

Статья 211. Требования по охране труда

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

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

Работодатель несет ответственность за нарушение требований по охране труда.

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

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

Статья 213. Право работника на информацию об охране труда

При заключении трудового договора и при переводе на другую работу работник должен быть информирован работодателем об условиях труда, в том числе о наличии риска профессиональных и иных заболеваний, полагающихся ему в связи с этим льготам и 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 214. Медицинский осмотр

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

не достигших восемнадцати лет;

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

инвалидов;

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

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

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

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

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

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

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

Работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров.

Статья 215. Проведение инструктажа и обучения работников по охране труда

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

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

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

Статья 216. Средства на мероприятия по охране труда

Для проведения мероприятий по охране труда выделяются в установленном порядке средства и необходимые материалы. Расходование этих средств и материалов на другие цели запрещается. Порядок использования указанных средств и материалов определяется в коллективном договоре, а если он не заключен, - по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

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

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

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

молоком (другими равноценными пищевыми продуктами);

лечебно-профилактическим питанием;

газированной соленой водой (работающие в горячих цехах);

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

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

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

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

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

Работникам, временно переведенным на другую нижеоплачиваемую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием, выдается на время перевода, но не более чем за два месяца, пособие по больничному листку в таком размере, чтобы вместе с заработком по новой работе оно не превышало полного фактического заработка по прежней работе. Если другая работа не была предоставлена работодателем в срок, указанный в больничном листке, то за пропущенные вследствие этого дни пособие выплачивается на общих основаниях.

Работникам, временно переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с работой, работодатель, ответственный за повреждение здоровья, выплачивает разницу между прежним заработком и заработком по новой работе. Такая разница выплачивается до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Законодательством могут предусматриваться и другие случаи сохранения прежнего среднего месячного заработка или выплаты пособия по государственному социальному страхованию при переводе по состоянию здоровья на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов нижеоплачиваемую работу.

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

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

Статья 220. Дополнительные меры по охране труда инвалидов

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

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

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

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

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

Статья 221. Оказание первой медицинской помощи работникам и их перевозка в лечебно-профилактические учреждения

Работодатель обязан принять меры, направленные на оказание первой медицинской помощи работникам, заболевшим на месте работы.

Перевозка в лечебно-профилактические учреждения работников, заболевших на месте работы, в необходимых случаях производится за счет работодателя.

Статья 222. Учет и расследование несчастных случаев на производстве

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

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

Статья 223. Надзор и контроль за состоянием охраны труда

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

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

Глава XIV. Дополнительные гарантии и льготы отдельным категориям работников

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

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

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

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

Статья 225. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

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

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

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

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

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

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

Статья 227. Перевод на более легкую или исключаяющую 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 исключаяющую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста двух лет.

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

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

Статья 228-1. Право женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и работающих в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета, на сокращенную продолжительность рабочего времени

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

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

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

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

Статья 230. Дополнительный выходной день

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

Статья 231. Льготы женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных отпусков

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

Одиноким родителям (вдовам, вдовцам, разведенным, одиноким матерям) и женам военнослужащих срочной военной службы, воспитывающим одного и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до шестнадцати лет), ежегодные отпуска, по их желанию, предоставляются в летнее время или в другое удобное для них время (статья 144). (Часть в редакции Закона РУз от 22.12.2009 г. № ЗРУ-238)

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

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

Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет, предоставляется, по их желанию, ежегодно отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее четырнадцати

календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) в период, устанавливаемый по соглашению с работодателем.

Статья 233. Отпуска по беременности и родам

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или при рождении двух или более детей - семьдесят) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию.

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

Статья 234. Отпуска по уходу за ребенком в возрасте до двух и до трех лет

По окончании отпуска по беременности и родам по желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет с выплатой за этот период пособия в порядке, устанавливаемом законодательством.

Женщине, по ее желанию, предоставляется также дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

По желанию женщины или лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или по соглашению с работодателем на дому. При этом за ними сохраняется право на получение пособия (часть первая настоящей статьи).

В период отпусков по уходу за ребенком за женщиной сохраняется место работы (должность). Эти отпуска засчитываются в трудовой стаж, но не более трех лет в общей сложности, в том числе и в стаж работы по специальности. (Часть в редакции Закона РУз от 22.12.2010 г. № ЗРУ-272)

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

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

Лицам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома или установившим опеку над ними, предоставляется отпуск за период со дня усыновления (установления опеки) и до истечения пятидесяти шести (при усыновлении (установлении

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

Статья 236. Перерывы для кормления ребенка

Женщинам, имеющим детей в возрасте до двух лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до двух лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему месячному заработку.

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

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

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

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

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

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

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение ночного труда и сверхурочных работ, привлечения к работам в выходные дни и направления в командировки, а также предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные

законодательными и иными нормативными актами о труде), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнской заботы о детях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

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

§ 2. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

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

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

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

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

Статья 240. Трудовые права лиц моложе восемнадцати лет

Лица моложе восемнадцати лет в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к взрослым работникам, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда пользуются дополнительными льготами, установленными для них законодательными и иными нормативными актами о труде.

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

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

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

Список работ, указанных в части первой настоящей статьи, и предельно допустимые нормы при подъеме и перемещении тяжестей лицами моложе восемнадцати лет устанавливаются Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по консультации с

Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и представителями работодателей. (Часть в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. № 220-II)

Статья 242. Сокращенная продолжительность рабочего времени для лиц моложе восемнадцати лет

Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати шести часов в неделю, а для лиц в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - не более двадцати четырех часов в неделю. (Часть в редакции Закона РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239)

Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

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

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

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

Статья 244. Ежегодный трудовой отпуск лицам моложе восемнадцати лет

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

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

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

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

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

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

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

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

Статья 247-1. Дополнительные гарантии для выпускников образовательных учреждений

При прекращении трудового договора по инициативе работодателя с выпускниками средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, а также высших учебных заведений, 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.

§ 3. ЛЬГОТЫ ДЛЯ ЛИЦ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

Статья 248. Создание условий для совмещения работы с обучением

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

Статья 249. Льготы работникам, обучающимся в образовательных учреждениях

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

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

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

Статьи 251-252 исключены в соответствии с Законом РУз от 07.10.2013 г. № ЗПУ-355

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Статья в редакции Закона РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239)

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

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

(Статья в редакции Закона РУз от 24.12.2009 г. № ЗРУ-239)

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

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

Работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы на период участия в лабораторно-экзаменационной сессии: для обучающихся на первом и втором курсах по вечерней форме обучения в высших учебных заведениях - не менее двадцати календарных дней, в средних специальных учебных заведениях - не менее десяти календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных учебных заведениях - не менее тридцати календарных дней ежегодно; для обучающихся на третьем и последующих курсах по вечерней форме обучения в высших учебных заведениях - не менее тридцати календарных дней, в средних специальных учебных заведениях - не менее двадцати календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных учебных заведениях - не менее сорока календарных дней ежегодно; на период сдачи выпускных экзаменов в высших и средних специальных учебных заведениях - не менее тридцати календарных дней; на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) в высших учебных заведениях - четыре месяца, в средних специальных учебных заведениях - два месяца.

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

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

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

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

Статья 258. Творческие отпуска

Для завершения кандидатской или докторской диссертаций 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 определяются законодательством.

Глава XV. Трудовые споры

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

Статья 259. Стороны и содержание индивидуальных трудовых споров

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

Статья 260. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

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

районными (городскими) судами.

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

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

Статья 261. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

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

Статья 262. Образование комиссии по трудовым спорам

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

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

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

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

Статья 263. Компетенция комиссии по трудовым спорам

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

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

Статья 264. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии

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

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

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

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

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

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

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол.

Статья 265. Решение комиссии по трудовым спорам

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

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

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

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

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

Статья 266. Исполнение решения комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения работодателем решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

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

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в районный

(городской) суд, судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

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

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

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

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в районный (городской) суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии. Пропуск указанного срока не является основанием для отказа в приеме заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу.

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

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

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

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

Непосредственно в районных (городских) судах рассматриваются трудовые споры:

- 1) если по месту работы работника не создана комиссия по трудовым спорам;
- 2) о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки основания прекращения трудового договора, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;
- 3) о возмещении работником материального вреда работодателю;

4) о возмещении работодателем вреда (в том числе морального), причиненного работнику повреждением его здоровья при исполнении трудовых обязанностей или имуществу работника;

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

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 хозяйственными судами в случаях, когда причинение должностным лицом вреда обнаружено при рассмотрении хозяйственного спора. (Часть введена в соответствии с Законом РУз от 01.05.1998 г. № 621-I)

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

Статья 270. Сроки обращения за разрешением трудового спора

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Работнику, трудовой договор с которым прекращен в связи с незаконным осуждением либо отстраненному от работы (должности) в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, должна быть предоставлена прежняя работа (должность), а при невозможности этого (ликвидация предприятия, сокращение штата) или при наличии иных предусмотренных законом оснований, препятствующих восстановлению на работе (должности), - другая равноценная работа (должность).

Статья 272. Изменение формулировки причин прекращения трудового договора

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

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

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

Статья 273. Немедленное исполнение решений по некоторым трудовым делам

Решение суда о восстановлении на работе работника, с которым трудовой договор был незаконно прекращен, а также об изменении формулировки оснований прекращения трудового договора либо решение органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган по рассмотрению трудового спора, принявший решение, выносит соответственно определение или решение о выплате работнику среднего заработка или разницы в зарплате в полном размере за все время задержки. Если незаконно переведенный работник обратился в суд на основании выданного комиссией по трудовым спорам удостоверения о принудительном исполнении ее решения, определение о выплате работнику заработной платы за время вынужденного прогула, вызванного задержкой исполнения решения комиссии по трудовым спорам, выносит суд.

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

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

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

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

Статья 275. Удовлетворение денежных требований работника

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

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

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

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

о выплате причитающейся работнику компенсации за неиспользованный отпуск.

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

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

Статья 276. Особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий государственных служащих

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

Статья 277. Освобождение работников от судебных расходов

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

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

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

Статья 279. Условия обратного взыскания излишне выплаченной заработной платы

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

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

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

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

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

Статья 281. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов)

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

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

Коллективные трудовые споры по поводу применения законодательных и иных нормативных актов о труде, включая коллективные 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.

Глава XVI. Государственное социальное страхование

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

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 282. Распространение государственного социального страхования на всех работников

Государственному социальному страхованию подлежат все работники.

Статья 283. Взносы на государственное социальное страхование

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

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

Статья 284. Виды обеспечения за счет государственного социального страхования

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

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

пособиями при рождении ребенка;

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

другими выплатами, предусмотренными законодательством.

Средства государственного социального страхования используются также в установленном порядке на оплату санаторно-курортного лечения, отдыха, лечебного

(диетического) питания застрахованных работников, содержание оздоровительных лагерей для детей, другие мероприятия по государственному социальному страхованию.

§ 2. ПОСОБИЯ ПО ГОСУДАРСТВЕННОМУ СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ

Статья 285. Пособие по временной нетрудоспособности

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается при болезни, трудовом или ином увечье, в том числе при бытовой травме, при уходе за больным членом семьи, карантине, санаторно-курортном лечении и протезировании.

Пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья и профессионального заболевания выплачивается в размере полного заработка, а в остальных случаях в размере от шестидесяти до ста процентов заработка в зависимости от продолжительности уплаты работником взносов на государственное социальное страхование (общего стажа работы), числа несовершеннолетних детей-иждивенцев и других обстоятельств.

Минимальный размер пособия по временной нетрудоспособности не может быть меньше минимального размера заработной платы, установленного законодательством, и не должен превышать заработка, из которого исчисляется пособие.

Статья 286. Пособие по беременности и родам

Пособие по беременности и родам выплачивается в размере полного заработка в течение всего отпуска по беременности и родам (статья 233).

Статья 287. Пособие при рождении ребенка

При рождении ребенка выдается единовременное пособие. Размер пособия на каждого рожденного ребенка и порядок его выплаты устанавливаются законодательством.

Статья 288. Пособие на погребение

В случае смерти застрахованного работника или члена его семьи выплачивается пособие на погребение в размере и порядке, определяемых законодательством.

§ 3. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Статья 289. Пенсия по возрасту

Пенсия по возрасту назначается застрахованным работникам на общих основаниях: мужчинам - по достижении шестидесяти лет при общем трудовом стаже не менее двадцати пяти лет, женщинам - по достижении пятидесяти пяти лет при общем трудовом стаже не менее двадцати лет.

Отдельным категориям застрахованных работников пенсия устанавливается при пониженном пенсионном возрасте, а в соответствующих случаях - и при пониженном трудовом стаже.

Статья 290. Пенсия по инвалидности
(Статья в редакции Закона РУз от 22.12.2010 г. № ЗРУ-272)

Пенсия по инвалидности назначается застрахованным работникам, признанным в установленном законодательством порядке инвалидами I и II групп вследствие:

трудоугодного увечья или профессионального заболевания - независимо от продолжительности трудовой деятельности;

других причин - при соответствующем общем трудовом стаже, продолжительность которого зависит от возраста застрахованного работника ко времени наступления инвалидности.

Статья 291. Пенсия по случаю потери кормильца

Пенсия по случаю потери кормильца устанавливается нетрудоспособным членам семьи умершего кормильца вследствие трудоугодного увечья или профессионального заболевания независимо от продолжительности его трудовой деятельности, а при наступлении смерти вследствие других причин - при соответствующем общем трудовом стаже, продолжительность которого зависит от возраста застрахованного работника ко дню смерти.

Статья 292. Право выбора вида пенсии

Застрахованным работникам (а в случае потери кормильца - членам их семьи), имеющим право на различные виды государственных пенсий, назначается одна пенсия по их выбору.

Статья 293. Размер государственных пенсий

Размер государственных пенсий определяется в порядке, установленном законом.

Статья 294. Порядок обеспечения застрахованных работников государственными пенсиями

Порядок назначения, исчисления и выплаты государственных пенсий определяется законом.