

Трудовой Кодекс

Анализ

2023

Leges Advokat

Адвокатская фирма / Law Firm

Оглавление

| | |
|---|----|
| 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 3 |
| 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО..... | 10 |
| 3. ТРУДОУСТРОЙСТВО и ГАРАНТИИ..... | 12 |
| 4. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ..... | 16 |
| 5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА | 26 |
| 6. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА..... | 30 |
| 7. ОТСТРАНЕНИЕ РАБОТНИКА ОТ РАБОТЫ..... | 31 |
| 8. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА..... | 33 |
| 9. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ РАБОТНИКА | 39 |
| 10. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ | 40 |
| 11. ВРЕМЯ ОТДЫХА | 44 |
| 12. ОТПУСКА..... | 49 |
| 13. ОПЛАТА ТРУДА..... | 56 |
| 14. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА..... | 62 |
| 15. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ..... | 64 |
| 16. ТРУДОВАЯ ДИЦИПЛИНА | 69 |
| 17. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ..... | 72 |
| 18. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА | 80 |
| 19. ОХРАНА ТРУДА | 84 |
| 20. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ | 86 |
| 21. ОТДЕЛЬНЫЕ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ | 88 |

Предупреждение: Данный материал представляет собой обзор правовых вопросов, связанных с определенной темой, и не является юридической консультацией. Авторы и фирма не несут ответственности за любые последствия, возникшие в результате использования или доверия к данному материалу. Для получения конкретной юридической помощи обратитесь к нашим специалистам.

| ДЕЙСТВУЮЩИЙ ТРУДОВОЙ КОДЕКС | НОВЫЙ ТРУДОВОЙ КОДЕКС |
|---|--|
| ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | |
| <p>Работодатель имеет право разрабатывать и утверждать такие нормативные акты предприятия, как коллективный договор и коллективное соглашение.</p> | <p><u>Установлены процедуры разработки, утверждения и согласования</u> коллективных нормативных актов, а также индивидуальных актов работодателя (приказов, распоряжений, положений и т.д.).</p> |
| <p>Трудовой распорядок на предприятии определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.</p> | <p>В случаях, <u>когда в организации не создан профсоюзный комитет</u>, работодатель обязан письменно уведомить всех работников о намерении принять ПВТР.</p> <p>Если в течение 2 недель с момента получения уведомления не будет проведено общее собрание (конференция) всех работников, <u>работодатель имеет право утвердить ПВТР самостоятельно</u>.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Работодателями могут быть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 18 лет, в случаях, предусмотренных законодательством; 4) индивидуальные предприниматели, осуществляющие найм работников в порядке, установленном Кабинетом Министров Республики Узбекистан. | <p><u>Конкретизирован перечень случаев, когда физическое лицо может выступать работодателем:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • регистрация в качестве индивидуального предпринимателя (ИП); • осуществление найма домашних работников; • профессиональная деятельность лица подлежит регистрации / лицензированию. |
| <p>Каждый работник имеет право:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на вознаграждение за труд не ниже установленного размера; • на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением | <p><u>К правам работника были добавлены следующие пункты:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • предоставление работодателем работы, • рабочее место, • своевременная оплата труда, • получение информации о коллективных соглашениях / договорах. |

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;

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • отстаивать свои интересы в коллективных трудовых спорах. | |
| <p>Работодатель имеет право:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <p><u>К правам работодателя добавлены следующие пункты:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • поощрение работников, • привлечение к дисциплинарной ответственности, • принятие локальных актов, • требование от работников бережного отношения к имуществу работодателя и / или третьих лиц (если ответственность за такое имущество лежит на работодателе), • инициация коллективных переговоров. |
| <p>Работник обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> • добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, • соблюдать дисциплину труда, | <p><u>Расширен круг обязанностей работника:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • выполнять установленные нормы труда; • бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу |

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • своевременно и точно исполнять законные распоряжения работодателя, • соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, • бережно относиться к имуществу работодателя. | <p>третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);</p> <ul style="list-style-type: none"> • возмещать работодателю причиненный материальный ущерб; • незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества); • не совершать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности. |
| <p>Работодатель обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> • организовать труд работников, | <p><u>Расширен круг обязанностей работодателя:</u></p> |

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <ul style="list-style-type: none"> • своевременная регистрация трудовых договоров на электронной платформе https://my.mehnat.uz/login; • своевременная выплата заработной платы; • ознакомление работников о принимаемых локальных актах под их роспись; • обеспечение работников необходимым оборудованием и иными средствами; • обеспечение бытовых нужд работников на рабочем месте; • предоставление полной информации для заключения коллективных соглашений / договоров. |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p><u>Проведены различия в основаниях для возникновения индивидуальных трудовых отношений:</u></p> <p>1. Избрание на должность – выполнение работником определенной трудовой функции.</p> |

2. Прохождение по конкурсу на замещение - в случае, если трудовым законодательством либо уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения такого конкурса.

3. Принятие на работу лиц, направленных уполномоченными государственными органами –

- по направлению местного органа по труду;
- по распределению высшей образовательной организации;
- по предписанию о назначении места прохождения альтернативной службы, выданному районным отделом по делам обороны.

4. Принятие на работу иностранных граждан - при наличии подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан.

5. Принятие на работу лица, которому работодателем было незаконно отказано в приеме на работу - в результате принятия судебного решения.

6. Признание договора гражданско-правового характера трудовым договором - в результате принятия судебного решения.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Не предусматривается.

Внедрены понятие и основные принципы социального партнерства в сфере труда.

Социальным партнерством в сфере труда является система взаимоотношений между работниками в лице их представителей, работодателями, их представителями, государственными органами, направленная на обеспечение согласования интересов работников, работодателей и государства по вопросам регулирования индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними общественных отношений.

| | |
|---|--|
| | <p>Определены уровни социального партнерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> • первичный (в организации или у работодателя — физического лица); • территориальный; • отраслевой; • республиканский. |
| <p>Правом на принятие решения о необходимости заключения коллективного договора обладают:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. профсоюз в лице его полномочного органа, 2. общее собрание (конференция) трудового коллектива, или 3. иной уполномоченный работниками представительный орган. | <p>Такая инициатива (как и предложение о начале коллективных переговоров) теперь может исходить <u>от любой из сторон.</u></p> |
| <p>Коллективный договор действует в течение срока, определенного сторонами.</p> | <p>Максимальный срок действия коллективного договора – <u>не более 3 лет.</u></p> |
| <p>Подписанное коллективное соглашение направляется для уведомительной регистрации в соответствующие органы Министерства</p> | <p>Подписанное коллективное соглашение направляется для регистрации в уведомительном порядке в <u>Государственную трудовую инспекцию</u></p> |

занятости и трудовых отношений Республики
Узбекистан.

Министерства занятости и трудовых отношений
Республики Узбекистан.

ТРУДОУСТРОЙСТВО и ГАРАНТИИ

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**

Гарантии государства дополнены в следующем виде:

- **защиту от незаконного отказа в приеме на работу, перевода на другую работу, отстранения работника от работы и прекращения трудового договора;**
- **оказание содействия в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации лиц, ищущих работу, и безработных;**
- компенсацию затрат в связи с добровольным переездом на работу в другую местность по предложению органов по труду;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

| | |
|--|--|
| <p>учебных заведениях с выплатой стипендии;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. | |
| <p>Государство обеспечивает дополнительные гарантии:</p> <ul style="list-style-type: none"> • лицам, нуждающимся в социальной защите, испытывающим затруднения в поиске работы и не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда, в том числе одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, детей с инвалидностью, а также родителям многодетных семей; • молодежи, окончившей средние специальные образовательные учреждения, а также выпускникам профессиональных | <p>В данном отношении внедрено понятие <u>социально уязвимых категорий населения</u>, для которых обеспечиваются дополнительные гарантии.</p> <p><i>К социально уязвимым категориям населения относятся:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • одинокие родители (лицо, заменяющее родителей), имеющие детей в возрасте до 14 лет, детей с инвалидностью, а также родители (лица, заменяющие родителей), имеющие многодетные семьи; |

образовательных учреждений и высших учебных заведений, обучавшимся по государственным грантам;

- уволенным со срочной военной службы из **Вооруженных Сил Республики Узбекистан**;
- лицам с инвалидностью и лицам предпенсионного возраста;
- лицам, освобожденным из учреждений по исполнению наказания или подвергавшимся принудительным мерам медицинского характера по решению суда;
- жертвам торговли людьми.

- молодежь, получившая профессию по окончании общих средних и средних специальных образовательных организаций, профессиональных школ, профессиональных колледжей и техникумов;
- **выпускники домов «Мехрибонлик», а также выпускники высших образовательных организаций, обучавшиеся по государственным грантам;**
- лица, уволенные со срочной военной службы **из войск Министерства обороны, Министерства внутренних дел, Министерства по чрезвычайным ситуациям, Национальной гвардии, Службы государственной безопасности Республики Узбекистан;**
- лица с инвалидностью;
- лица предпенсионного возраста (**за 2 года до пенсионного возраста;**)

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• лица, освобожденные из учреждений по исполнению наказания, или лица, в отношении которых по решению суда были применены принудительные меры медицинского характера;• жертвы торговли людьми. |
| | <p>В случае если работодатель направил приглашение физическому лицу с предложением о трудоустройстве, работодатель не вправе отказать ему в приеме на работу в течение срока действия приглашения, а если срок в приглашении не оговорен — то в течение одного месяца со дня направления приглашения. Под приглашением понимается прямое, явно выраженное изъявление согласия работодателя на заключение трудового договора с данным физическим лицом.</p> <p>Приглашение может быть направлено в письменной либо электронной форме соответствующим уполномоченным должностным лицом работодателя.</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>Положения части первой настоящей статьи распространяются на иностранных граждан и лиц без гражданства в случае прохождения работником всех необходимых процедур, предусмотренных законодательством.</p> |
| <p>ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ</p> | |
| <p>Содержание трудового договора определяется следующими обязательными условиями:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • другие условия. | <p>В содержание трудового договора были включены следующие условия в качестве обязательных:</p> <ul style="list-style-type: none"> • срок трудового договора в случае, когда с работником заключен срочный трудовой договор, а также <u>основания для заключения срочного трудового договора;</u> • <u>режим рабочего времени и времени отдыха</u> в случае, если для данного работника он отличается от общего режима рабочего времени и времени отдыха; • <u>гарантии и компенсации за работу</u> на условиях, отличающихся от нормальных; |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);• другие условия. |
| <p>В договоре указываются адреса сторон.</p> | <p>В трудовом договоре указываются дата и место заключения трудового договора, номер трудового договора и <u>реквизиты его сторон.</u></p> <p><i>Реквизиты работника:</i></p> <ol style="list-style-type: none">1. фамилия, имя, отчество;2. сведения о документах, удостоверяющих личность;3. адрес места жительства или пребывания и контактные данные;4. идентификационный номер налогоплательщика;5. персональный идентификационный номер физического лица (при наличии);6. номер индивидуального накопительного пенсионного счета. |

Реквизиты работодателя:

1. наименование работодателя, заключившего трудовой договор:
 - a. наименование организации, а если работодателем является обособленное подразделение организации — наименование этого подразделения,
 - b. в случаях, когда работодателем является физическое лицо — фамилия, имя, отчество и паспортные данные,
 - c. а для работодателя — индивидуального предпринимателя — его фамилия, имя, отчество, паспортные данные, а также номер и дата выдачи свидетельства о государственной регистрации;
2. сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями, если работодателем является организация или ее обособленное подразделение;

| | |
|-------------------------------------|--|
| | <p>3. место нахождения (почтовый адрес) работодателя;</p> <p>4. идентификационный номер налогоплательщика (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);</p> <p>5. банковские реквизиты для работодателей — организаций или их обособленных подразделений, а также индивидуальных предпринимателей;</p> <p>6. контактные данные (номера телефонов, адрес электронной почты и другие) работодателя.</p> <p><i>Отсутствие реквизитов не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его прекращения.</i></p> |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>Введена <u>обязательная регистрация трудовых договоров в электронной системе my.mehnat.uz</u> посредством Единой информационной системы</p> |

| | |
|--|---|
| | идентификации пользователей, где автоматически формируется персональный кабинет работодателя. |
| <p>Трудовые договоры могут заключаться:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на неопределенный срок; • на определенный срок не более 5 лет; • на время выполнения определенной работы. | <p>Трудовой договор может заключаться на:</p> <ul style="list-style-type: none"> • неопределенный срок; • определенный срок не более 3 лет (срочный трудовой договор). |
| <p>Срочные трудовые договоры могут заключаться:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <p><u>Заключение срочного договора должно быть обоснованным.</u></p> <p><i>Приведен конкретный перечень случаев, когда с работником заключается срочный трудовой договор:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором сохраняется место работы; • на время выполнения временных (до двух месяцев) работ; |

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или увеличением объема работ (продукции, услуг);
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период согласно учредительным документам;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы, носящей срочный характер, в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с договором производственного обучения, прохождения оплачиваемой производственной практики или стажировки;
- с лицами, направленными органами по труду на работы временного характера или оплачиваемые общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной службы;
- с иностранными гражданами и лицами без гражданства, законно въехавшими в Республику Узбекистан для осуществления трудовой деятельности на ее территории.

Срочный трудовой договор заключается и в других случаях в соответствии с настоящим Кодексом или иным законом.

Не предусматривается.

По соглашению между работником и работодателем срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям — микрофирмам либо индивидуальным предпринимателям;
- с лицами, поступающими на работу к работодателям — физическим лицам, в целях их личного обслуживания и оказания им помощи по ведению домашнего хозяйства (домашними работниками);
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в пустынных, высокогорных, малонаселенных районах, если это связано с переездом к месту работы.
Перечень таких районов определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий этих и других чрезвычайных обстоятельств;
- с творческими работниками культурно-зрелищных организаций, организаций телевидения, радиовещания и других средств массовой информации, профессиональными спортсменами, а также иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей, утверждаемыми Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам;
- с руководителями, заместителями руководителей, главными бухгалтерами

| | |
|-------------------------------------|---|
| | <p>организаций и руководителями обособленных подразделений организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, если иное не предусмотрено законом;</p> <ul style="list-style-type: none"> • с лицами, получающими образование по очной форме обучения; • с лицами, поступающими на работу по совместительству. |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p><u>В срочном трудовом договоре его срок может быть определен посредством:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • указания общей продолжительности срока трудового договора в днях, месяцах, годах; |

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • указания календарной даты начала работы по трудовому договору и календарной даты окончания срока трудового договора; • определения события, с наступлением которого истекает срок трудового договора (сдача объекта в эксплуатацию, выход на работу временно отсутствовавшего работника, на время замещения которого был заключен срочный трудовой договор с другим работником, и другие). |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p><u>Работодатель обязан</u>, по письменному заявлению работника, не позднее 3 рабочих дней со дня подачи заявления <u>выдать работнику документы, связанные с работой</u> (копии приказов о приеме на работу, о переводах на другую работу, справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных работником налогах и сборах, о периоде работы у данного работодателя и другие).</p> |
| <p>ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА</p> | |

| | |
|---|--|
| <p>При приеме на работу поступающий предъявляет следующие документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • паспорт либо заменяющий его документ; • трудовую книжку, за исключением лиц, поступающих на работу впервые.; • военный билет; • диплом об окончании высшего или среднего специального, профессионального учебного заведения. <p>При приеме на работу запрещается требовать от поступающего документы, не предусмотренные законодательством.</p> | <p><u>Добавлены следующие пункты:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • идентификационный номер налогоплательщика (ИНН); • персональный идентификационный номер физического лица (при наличии - ПИНФЛ); • накопительную пенсионную книжку, за исключением лиц, поступающих на работу впервые. |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p><u>Регламентирован порядок внесения сведений в систему «Единая национальная система труда»:</u></p> <p>На основании приказа о приеме на работу работодатель производит в трудовой книжке работника запись о приеме на работу, с которой работник должен быть ознакомлен <u>в течение 3 дней.</u></p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Сам приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.</p> |
| <p>Предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 3 лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения, а также • работников, с которыми заключается трудовой договор на срок до 6 месяцев. | <p>Предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> • беременной женщины, • женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет <u>либо отца (опекуна), в одиночку воспитывающего ребенка в возрасте до трех лет;</u> • лиц из числа социально уязвимых категорий населения, направленных для трудоустройства на резервируемые рабочие места; • выпускников высших образовательных организаций, обучавшихся на основе государственных грантов и поступающих на работу по полученной специальности по направлению <u>в течение 3 месяцев</u> со дня окончания высшей образовательной организации; |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • выпускников общих средних, средних специальных, профессиональных и высших образовательных организаций, трудоустраивающихся самостоятельно по полученной специальности при поступлении на работу впервые <u>в течение 1 года</u> со дня окончания соответствующей образовательной организации; • работников, с которыми заключается трудовой договор на срок до 6 месяцев; • <u>лиц в возрасте до 18 лет;</u> • <u>лиц, с которыми работодатель ранее прекратил трудовой договор по отдельным основаниям, в случае их обратного приема на работу;</u> • <u>учеников, проходивших обучение у работодателя по договору производственного обучения.</u> |
| <p>Срок предварительного испытания не может превышать 3 месяцев.</p> | <p><u>Внедрено исключение из общего правила:</u></p> |

| | |
|--|--|
| | <p>для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и руководителей обособленных подразделений организаций — <u>не может превышать 6 месяцев.</u></p> |
| <p>ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА</p> | |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>Перечислены конкретные основания для изменения трудового договора:</p> <ul style="list-style-type: none"> • изменение условий труда; • перевод работника на другую работу; • изменение местности в связи с переездом работодателя в другую местность; • прикомандирование работника к другому работодателю; • изменение рабочего места, обусловленного в трудовом договоре. |
| <p>Работодатель обязан письменно, под расписку, предупредить работника о предстоящем изменении условий труда, не позднее чем за 2 месяца.</p> | <p>Предусмотрена возможность замены срока предупреждения работника о предстоящем изменении условий труда, превышающий 2 недели, <u>соразмерной денежной компенсацией.</u></p> |

Не предусматривается.

Регламентирован порядок прикомандирования

работника к другому работодателю:

- только с согласия работника;
- максимальный срок - 1 год;
- основание: отдельный срочный трудовой договор;
- возможно изменение трудовой функции;
- срок возможного продления – не более чем 1 год;
- стаж работы прикомандированного включается в общий стаж работы;
- ответственность за несчастные случаи возлагается на работодателя, к которому прикомандирован работник.

ОТСТРАНЕНИЕ РАБОТНИКА ОТ РАБОТЫ

Отстранение работника от работы не допускается, кроме случаев, предусмотренных законом.

Среди них:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

Работодатель обязан отстранить работника от работы в следующих случаях:

- **по требованию уполномоченных государственных органов в соответствии с законодательством;**

- уклонение работника от прохождения обязательного медицинского осмотра или невыполнении им рекомендаций;
- отказ работника от прохождения профилактической прививки (при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья).

- появившегося или находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- **не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;**
- не прошедшего обязательный медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- **отказа от перевода работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу по состоянию здоровья на срок до 4 месяцев, либо, когда такому работнику не может быть предложена соответствующая работа в связи с ее отсутствием у работодателя;**

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • <u>при неиспользовании работником средств индивидуальной и (или) коллективной защиты, когда их использование является обязательным.</u> |
| В период отстранения от работы работнику не начисляется заработная плата. | Отстранением от работы является временное недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей, <u>как правило</u> , без сохранения заработной платы. |
| Не предусматривается. | Отстранение работника от работы <u>оформляется приказом работодателя.</u> |
| ПРЕКРАЩЕНИЕ 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; | Основаниями прекращения трудового договора являются: 1) соглашение сторон; 2) истечение срока трудового договора; 3) прекращение трудового договора по инициативе работника; 4) прекращение трудового договора по инициативе работодателя; |

5) 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;

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

5) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации, с ее реорганизацией, изменением подведомственности (подчиненности);

б) **отказ работника от продолжения работы в новых условиях труда;**

7) **отказ работника от переезда на работу в другую местность вместе с работодателем;**

8) **отказ работника от перевода по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо в случае отсутствия у работодателя соответствующей работы;**

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

10) неизбрание или непрохождение по конкурсу на новый срок либо отказ от участия в избрании, конкурсе;

11) основания, предусмотренные в трудовом договоре, в случаях, когда это не запрещено трудовым законодательством.

Работник вправе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения его срока, письменно предупредив об этом работодателя за **2 недели**.

Работник вправе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения его срока, в письменной форме предупредив об этом работодателя за **14 календарных дней**.

Иные сроки предупреждения работодателя установлены в отношении:

- руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации и руководителя обособленного подразделения организации – **2 месяца**;
- сезонных работников – **3 календарных дня**;
- лиц, занятых на временных работах - **3 календарных дня**;
- работников работодателей-микрофирм – **3 календарных дня**;
- лиц, работающих у индивидуальных предпринимателей – **7 календарных дней**;
- домашних работников – **7 календарных дней**;

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • других работников в случаях, предусмотренных законом. |
| <p>Основания для прекращения трудового договора работодателем:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; 4) однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей; 5) прекращение трудового договора с совместителями в связи с приемом другого работника, не являющегося совместителем, а также вследствие | <p><u>Значительно ограничен список оснований для прекращения трудового договора работодателем:</u></p> <p>Пункт 7 был исключен из оснований.</p> <p>Пункты 5 и 6 были перемещены в Раздел VI «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников» (см. – 21. Отдельные категории работников).</p> |

| | |
|---|---|
| <p>ограничения работы по совместительству по условиям труда;</p> <p>б) прекращение трудового договора в связи со сменой собственника с руководителем данного предприятия его заместителями, главным бухгалтером;</p> <p>7) достижение работником пенсионного возраста.</p> | |
| <p>Трудовой договор прекращается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) при призыве работника на военную или альтернативную службу; 2) при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу, а также при возвращении депутата Законодательной палаты и члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, работавшего в Сенате на постоянной основе, на прежнюю должность (работу) в связи с истечением срока полномочий или | <p><u>Дополнены основания для прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) наступление обстоятельств, которые в соответствии с законодательством препятствуют продолжению трудовых отношений (признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, а также прекращение допуска к государственным секретам, если выполняемая работа требует такого допуска, лишение разрешения или |

| | |
|--|--|
| <p>ропуском Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан;</p> <p>3) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, а также направлении работника по постановлению суда в специализированное лечебно-профилактическое учреждение;</p> <p>4) в связи с нарушением установленных правил приема, если допущенное нарушение не может быть устранено и препятствует продолжению работы;</p> <p>5) в связи со смертью работника;</p> <p>6) в других случаях.</p> | <p>лицензии на выполнение определенной работы и другие);</p> <p>2) вступление в законную силу решения суда о ликвидации организации или о прекращении деятельности индивидуального предпринимателя, являющегося работодателем;</p> <p>3) отмена решения суда или отмена (признания незаконным) решения Государственной трудовой инспекции при Министерстве труда и занятости Республики Узбекистан о восстановлении работника на работе.</p> |
| <p>Размер выходного пособия не может быть менее среднего месячного заработка.</p> | <p>Размер выходного пособия зависит от стажа работы у данного работодателя и <u>не может быть менее:</u></p> <p>50% от среднего месячного заработка — для работников, имеющих стаж работы <u>до 3 лет;</u></p> |

| | |
|--------------------------------------|--|
| | <p>75% от среднего месячного заработка — для работников, имеющих стаж работы <u>от 3 до 5 лет</u>;</p> <p>100% от среднего месячного заработка — для работников, имеющих стаж работы <u>от 5 до 10 лет</u>;</p> <p>175% от среднего месячного заработка — для работников, имеющих стаж работы <u>от 10 до 15 лет</u>;</p> <p>200% от среднего месячного заработка — для работников, имеющих стаж работы <u>свыше 15 лет</u>.</p> |
| ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ РАБОТНИКА | |
| Не предусматривается. | Разработан перечень информации, относящийся к жизни работника и определяемый в качестве «персональных данных». |
| Не предусматривается. | Установлены <u>общие требования при обработке</u> персональных данных работника и гарантии их защиты. |
| Не предусматривается | Регламентирован <u>порядок хранения, использования и передачи</u> персональных данных работников. |
| Не предусматривается. | Внедрена норма о <u>правовых последствиях</u> нарушения порядка обработки персональных данных. |

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с расписанием или графиком работы либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности.

В **рабочее время** включаются:

- время фактического исполнения работником трудовых обязанностей;
- иные периоды времени (время простоя не по вине работника, перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, перерывы для кормления ребенка и другие), в том числе и время выполнения основных и подготовительно-заключительных операций (получение наряда, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие).

Такая возможность была предоставлена **только в отношении женщин.**

Сокращенная продолжительность времени – не более 35 часов в неделю – теперь может устанавливаться в отношении **как женщин, так и мужчин**, имеющих ребенка до 3-х лет, работающим в бюджетных организациях (однако такая продолжительность устанавливается в отношении одного из родителей только).

| | |
|--|--|
| <p>Запрещается привлекать лиц моложе восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни.</p> | <p>Запрещается <u>направления в служебные командировки</u>, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни работников до 18 лет.</p> |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>Установлен перечень случаев, при которых допускается привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия:</p> <ol style="list-style-type: none">1) при производстве работ для предотвращения или ликвидации катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, а также пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части;2) при производстве общественно необходимых работ по устранению |

| | |
|-------------------------------------|---|
| | <p>непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;</p> <p>3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этом случае работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.</p> |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>Законодательно введены механизмы определения различных вариантов рабочего времени:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>сменная работа</u> - работа в две и более смены (длительность производственного процесса |

| | |
|---|---|
| | <p>(работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы);</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>гибкий режим работы</u> - саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня; • <u>разделение рабочего дня на части</u> – при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части; • <u>режим в случае прикомандирования работника к другому работодателю;</u> • <u>режим в служебной командировке.</u> |
| <p>Ранее имелся только порядок применения суммированного учета рабочего времени.</p> | <p><u>Внедрено условие для установления суммированного учета рабочего времени, т.е. при каких обстоятельствах это возможно:</u></p> <p>Если по условиям производства (работы) у работодателя не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда) ежедневная</p> |

| | |
|---|--|
| | или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени. |
| ВРЕМЯ ОТДЫХА | |
| <p>Отсутствует четкое разграничение между «временем отдыха» и «периодами освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей», не являющиеся временем отдыха.</p> <p>Вторая категория предусматривает предоставление периоды освобождения, предоставляемые работнику не для отдыха, а в иных целях</p> | <p><u>Время, отнесенное в категорию «время отдыха»:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • перерывы в течение рабочего дня (смены); • ежедневный (междусменный) отдых; • выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); • праздничные нерабочие дни; • ежегодные основные и дополнительные трудовые отпуска; • дополнительные свободные от работы дни, предоставляемые по желанию работника в качестве компенсации за работу в выходной день или праздничный нерабочий день, а также день отдыха, предоставляемый донорам после каждого дня сдачи крови и ее компонентов. |

Время, отнесенное в категорию «Периоды освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей»:

- дополнительные свободные от работы дни, предоставляемые работнику для трудоустройства в период срока предупреждения о прекращении трудового договора по инициативе работодателя;
- дополнительные свободные от работы дни, предоставляемые одному из родителей (лицу, заменяющему родителей), воспитывающему ребенка с инвалидностью до исполнения ему шестнадцати лет;
- свободные от работы дни, предоставляемые беременным женщинам;
- освобождение от работы доноров в день медицинского обследования и день сдачи крови и ее компонентов;

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • социальные отпуска: по беременности и родам, по уходу за ребенком, учебные и творческие отпуска; • периоды исполнения работником государственных или общественных обязанностей; • периоды выполнения обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива; • периоды временной нетрудоспособности работника; • иные периоды |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>Закрепляется отдельная норма о недейтельности положений локальных актов, ограничивающих гарантированное законодательством право работника на отдых.</p> |
| <p>Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка,</p> | <p><u>Особенности перерывов в работе:</u></p> |

графиках сменности или по соглашению между работником и работодателем.

- для отдыха и питания – **не более 2 ч. и не менее 30 м. (искл.: если рабочее время ≤ 4 ч.)**;
- при суммированном учете – **2 перерыва**;
- доп. перерывы:
 - **установленные законодательством, санитарными нормами и правилами** (обусловленные технологией и организацией производства и труда и т.д.);
 - **специальные** (лицам, работающим в жаркое или холодное время года на открытом воздухе либо закрытых неохлаждаемых или необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах);
 - **для кормления ребенка**.

| | |
|---|--|
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>При совпадении выходного дня с праздничным нерабочим днем выходной день переносится на рабочий день, следующий после праздничного нерабочего дня.</p> <p>Исключение: работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим и организационным условиям (непрерывно действующее производство, ежедневное обслуживание населения, работа вахтовым методом и другие).</p> |
| <p>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.</p> | <p>Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни без их согласия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) производства работ для предотвращения или ликвидации катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, а также пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключительных случаях, ставящих под |

| | |
|-------------------------------------|---|
| | <p>угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части;</p> <p>2) предотвращения несчастных случаев;</p> <p>3) производства общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;</p> <p>4) предотвращения уничтожения или порчи имущества работодателя.</p> |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>Привлечение работников к работе в выходной день или праздничный нерабочий день <u>оформляется приказом работодателя.</u></p> |
| <p>ОТПУСКА</p> | |

| | |
|---|--|
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>Не допускается прекращение трудового договора по инициативе работодателя в период нахождения работника в отпуске.</p> <p>Исключение: ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем.</p> |
| <p>Ежегодный основной отпуск - не менее 15 рабочих дней.</p> | <p>Ежегодный основной отпуск - не менее <u>21 календарного дня.</u></p> |
| <p>Дополнительные отпуска предоставляются работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • занятым на работах в неблагоприятных и особых условиях труда; • выполняющим работу в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях; • в других случаях. | <p>Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • занятым на работах в неблагоприятных условиях труда; • выполняющим работу в неблагоприятных природно-климатических условиях; • <u>имеющим продолжительный стаж работы в одной организации или отрасли;</u> • в других случаях. <p><i>При этом за каждые 5 лет работы в одной организации или отрасли – предоставляются 2</i></p> |

| | |
|--|--|
| | <i>календарных дня, но не более 8 дней в общей сложности.</i> |
| При суммировании отпусков их общая продолжительность не может превышать 48 рабочих дней . | При суммировании отпусков их продолжительность за один рабочий год не может превышать <u>56 календарных дней</u> . |
| <p>В стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск, включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <p>В стаж работы, дающий право на ежегодный <u>основной трудовой отпуск</u> и <u>дополнительный отпуск</u> за продолжительный стаж работы в одной организации или отрасли, включаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • фактически проработанное в течение рабочего года время; • время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного трудового отпуска, выходные дни, праздничные нерабочие дни и другие периоды, установленные законодательством; |

работу, если впоследствии работник был восстановлен на прежней работе;

- другие периоды времени.

- время вынужденного прогула при незаконном прекращении трудового договора, переводе работника на другую работу или отстранении его от работы и последующем восстановлении работника на прежней работе;
- **период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр либо не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, если непрохождение медицинского осмотра или проверки знаний и навыков в области охраны труда произошло не по вине работника;**
- **период отстранения работника от работы на время проведения служебного расследования, если по его результатам не подтверждена вина работника в нарушении трудовых обязанностей либо не подтвержден сам факт нарушения трудовых обязанностей;**

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее двух недель в течение рабочего года; • другие периоды времени. <p>В стаж работы, дающий право на ежегодный основной трудовой отпуск, не включаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>время отсутствия работника на работе без уважительных причин;</u> • <u>периоды отстранения работника;</u> • время отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет (ст. 405). |
| <p>До истечения 6 месяцев отпуск по желанию работника предоставляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> • женщинам — перед отпуском по беременности и родам или после него; • лицам с инвалидностью I и II группы; • лицам моложе 18 лет; | <p>До истечения 6 месяцев ежегодный трудовой отпуск по желанию работника предоставляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> • женщинам — перед отпуском по беременности и родам или после него; • <u>лицам (одиноким родителям, в том числе, вдовам, вдовцам, разведенным, женам военнослужащих срочной военной службы,</u> |

- военнослужащим срочной военной службы, уволенным в резерв и поступившим на работу;
- 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;
- **работникам, высвобожденным в связи с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением**

лицу, заменяющему родителей),

воспитывающим одного или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до 16 лет);

- лицам моложе 18 лет;
- бывшим военнослужащим срочной военной службы, поступившим на работу не позднее трех месяцев после увольнения в резерв;
- участникам войны 1941 — 1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам;
- работникам с инвалидностью I и II групп;
- обучающимся без отрыва от работы в образовательных организациях, если они хотят приурочить свой ежегодный трудовой отпуск ко времени сдачи экзаменов, зачетов, выполнения выпускных квалификационных работ, магистерских диссертаций, курсовых, лабораторных и других учебных работ;
- другим работникам в установленных случаях.

| | |
|---|--|
| <p><u>объемов работ, повлекших изменения численности (штата) работников, изменение характера работ либо в связи с ликвидацией предприятия.</u></p> | |
| <p>Ежегодный основной отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.</p> | <p>Регламентирован порядок предоставления ежегодного трудового отпуска за второй и последующие рабочие годы, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> • предоставляется <u>в соответствии с очередностью предоставления ежегодных трудовых отпусков</u>, определяемой графиком отпусков; • график отпусков утверждается по согласованию с профсоюзным комитетом до начала календарного года; • работник должен быть <u>извещен о времени предоставления ежегодного трудового отпуска не позднее чем за 15 дней</u> до начала отпуска. |
| <p>По желанию работника на основании его письменного заявления допускается разделение</p> | <p><u>По соглашению</u> между работником и работодателем ежегодный трудовой отпуск может</p> |

| | |
|--|--|
| <p>отпуска на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 12 рабочих дней.</p> | <p>быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее <u>14 календарных дней</u>.</p> |
| <p>ОПЛАТА ТРУДА</p> | |
| <p>Оплата труда не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда и не ограничивается каким-либо максимумом. Месячная оплата труда работника, выполнившего полностью определенные на этот период нормы труда и трудовые обязанности, не может быть ниже установленного размера по I разряду Единой тарифной сетки по оплате труда.</p> | <p>Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) <u>устанавливается президентом с учётом предложений, выработанных Республиканской трёхсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам</u>, одновременно на всей территории Узбекистана и является обязательным для всех работодателей. МРОТ труда работника, выполнившего свои трудовые обязанности, <u>не может быть ниже установленного МРОТ в месяц, деленного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году при 6-дневной рабочей неделе</u>.</p> |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>Устанавливается структура заработной платы, которая состоит из следующих частей:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Основная (базовая) часть заработной платы устанавливается на основе действующей у |

| | |
|-------------------------------------|--|
| | <p>данного работодателя системы оплаты труда и не должна быть менее установленного законодательством МРОТ (начисляется работнику за фактически отработанное время или работу).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Дополнительная (переменная) часть заработной платы образуется из доплат, надбавок, а также премий и иных выплат компенсационного или стимулирующего характера. |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>В зависимости от специфики деятельности и конкретных экономических условий для организации оплаты труда могут применяться тарифные и (или) бестарифные системы оплаты труда работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Тарифная система основана на дифференциации зарплаты работников различных категорий. Она включает в себя |

| | |
|------------------------------|---|
| | <p>тарифную сетку, тарифные ставки (оклады), тарифные разряды, тарифные коэффициенты.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Бестарифная система оплаты труда — это способ дифференциации оплаты труда, при котором размер оплаты труда работника зависит от конечных результатов его работы и работы коллектива и представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда, определяемую на основе присвоенного работнику коэффициента, который отражает оценку результативности работы данного работника. |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>Конкретизируется, что является <u>выплатами стимулирующего характера</u>: премии, доплаты к зарплате, надбавки и иные выплаты работникам за высокие достижения в труде, профессиональное мастерство, экономию энергоресурсов, материалов, достижение других заранее установленных показателей.</p> |

| | |
|---|---|
| | <p><i>При этом системы премирования, доплат и надбавок, других стимулирующих выплат к основной части заработной платы устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.</i></p> |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>Заработная плата выплачивается <u>в национальной валюте (сумах)</u>.</p> <p>Исключения из правила могут устанавливаться законодательством.</p> <p>Выплата заработной платы в виде <u>долговых обязательств, расписок, купонов</u> запрещается.</p> |
| <p>В коллективном договоре может быть предусмотрена ответственность работодателя за задержку по его вине оплаты зарплаты работнику.</p> | <p><u>Обязанность</u> выплаты указанной денежной компенсации <u>возникает независимо от наличия вины работодателя</u> в задержке выплаты заработной платы или других выплат, причитающихся работнику.</p> |
| <p>Порядок исчисления среднемесячной заработной платы установлен в Приложении № 6 к постановлению Кабинета Министров № 133 «Об утверждении нормативных актов, необходимых</p> | <p>Установлен конкретный порядок исчисления средней заработной платы (ст. 257).</p> |

| | |
|--|---|
| <p>для реализации трудового кодекса Республики Узбекистан» от 11 марта 1997 г.</p> | |
| <p>Особые условия оплаты труда установлены для:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни; • работы в ночное время; • при изготовлении продукции, оказавшейся браком, и простое (временной остановке работы); • за совмещение профессий (должностей) и при совместительстве. | <p>Расширены особые условия оплаты труда при / за / в (глава 15):</p> <ul style="list-style-type: none"> • сокращенном и неполном рабочем времени; • совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания и увеличении объема работ; • выполнении работ различной квалификации; • освоении новых производств (продукции); • сверхурочную работу; • выходные дни или праздничные нерабочие дни; • ночное время; • невыполнении норм труда, трудовых (должностных) обязанностей; • время простоя; • изготовлении продукции, оказавшейся браком; |

| | |
|-------------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • отдельных категорий работников (руководителям организаций, их заместителям, главным бухгалтерам, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в неблагоприятных природно-климатических условиях, работающим по совместительству, и другим). |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных правовых актов о труде), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:</p> <ul style="list-style-type: none"> • счетной ошибки; • если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда; • заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными |

| | |
|------------------------------|---|
| | действиями (бездействием), установленными судом. |
| Не предусматривается. | <p>По желанию работника заработная плата может направляться, на основании письменного заявления, кредиторам на оплату полученных из учреждений банка ссуд, кредитов, коммунальных и иных расходов.</p> <p><i>При этом на данный случай не распространяется ограничение размера удержания из заработной платы (общая сумма всех удержаний не может превышать 50% от фактически начисленной зарплаты).</i></p> |
| НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА | |
| Не предусматривается. | <p>Нормирование труда - установление уравновешенных соотношений между результатами труда и мерой его оплаты.</p> <p>Виды:</p> <ul style="list-style-type: none"> • норма времени; • норма выработки; • норма численности работников; |

| | |
|-------------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • норма обслуживания; • норма введения отдельных должностей; • норма управляемости; • квалификационная норма; • государственные профессиональные стандарты (стандарты профессиональной деятельности); • другие. |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>Разработка норм труда осуществляется работодателем на основе анализа затрат труда на выполнение работниками трудовых функций в конкретных организационно-технологических условиях труда.</p> <p><i>При этом о введении, замене и пересмотре норм труда работник должен быть предупрежден заблаговременно, не менее чем за 2 месяца до дня их введения, замены, пересмотра.</i></p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Для однородных работ Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан утверждаются типовые (отраслевые, межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда.</p> |
| <p>ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ</p> | |
| <p>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 медико-социальной экспертной комиссии, выполнении воинских обязанностей, при вызове в орган, осуществляющий доследственную проверку, к дознавателю, следователю, прокурору или в суд в качестве свидетелей, потерпевших, экспертов, специалистов, переводчиков, понятых, а равно участии в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных объединений и трудовых</p> | <p>Работодатель обязан производить гарантийные выплаты за период:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участия работника в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора; • исполнения обязанностей по представительству и защите интересов работников лицами, являющимися представителями работников и не освобожденными от производственной работы; • участия в работе комиссии по трудовым спорам члена этой комиссии; • отстранения работника от работы, в случае если он был отстранен в связи с непрохождением обучения и проверки знаний |

коллективов, а также в других случаях, предусмотренных законом). На время выполнения этих обязанностей за работником сохраняется средний заработок.

и навыков в области охраны труда или обязательного медицинского осмотра не по своей вине;

- отстранения работника от работы в связи с проведением в отношении него служебного расследования;
- нахождения работника в ежегодном трудовом отпуске;
- простоя и брака, допущенного по вине работодателя;
- невыполнения норм труда, неисполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя;
- перевода на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу по состоянию здоровья (ст. 364);
- выполнения уполномоченным лицом по охране труда возложенных на него функций;

- нахождения работника в служебной командировке;
- переезда работника с его согласия вместе с работодателем или по предложению работодателя в другую местность на время, необходимое для переезда и обустройства работника на новом месте, но не более шести рабочих дней;
- прохождения работником с отрывом от работы обязательной для него и работодателя переподготовки или обязательного повышения квалификации;
- нахождения работника в учебных отпусках;
- нахождения работника в творческих отпусках;
- трудоустройства при прекращении трудового договора по отдельным основаниям;
- прохождения работниками обязательных медицинских осмотров;
- перевода беременной женщины на более легкую либо исключающую воздействие

| | |
|--|---|
| | <p>неблагоприятных производственных факторов работу;</p> <ul style="list-style-type: none"> • перевода одного из родителей (опекуна), осуществляющего уход за ребенком в возрасте до двух лет, на более легкую либо исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу; • вынужденного прогула работника, вызванного незаконным отказом в приеме на работу, незаконным переводом работника на другую работу, незаконным отстранением работника от работы, незаконным прекращением трудового договора, а также неисполнением решения органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе. |
| <p>Источники финансирования и порядок предоставления гарантийных выплат, связанных с выполнением работниками государственных или</p> | <p>Гарантийные выплаты производятся <u>за счет средств работодателя.</u></p> |

общественных обязанностей, а также совершения ими действий в интересах общества,
определяются Правительством Республики Узбекистан.

Согласно постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года № 133:

- Расходы, связанные с сохранением среднего заработка работников за время нахождения их на выполнении государственных или общественных обязанностей, а также совершением ими действий в интересах общества, компенсируются:
учреждениям и организациям,
содержащимся за счет бюджета — из бюджета;
- Органы государственного управления, аппарат управления корпораций, концернов, ассоциаций и других хозяйственных

| | |
|---|---|
| <p>объединений, а также общественных организаций и объединений, независимо от источников финансирования, гарантийные выплаты, связанные с выполнением работниками государственных или общественных обязанностей, производят за счет фонда заработной платы организации.</p> | |
| <p>ТРУДОВАЯ ДИЦИПЛИНА</p> | |
| <p>Работодатель имеет право разрабатывать и утверждать такие нормативные акты предприятия, как коллективный договор и коллективное соглашение.</p> | <p><u>Установлены процедуры разработки, утверждения и согласования</u> коллективных нормативных актов, а также индивидуальных актов работодателя (приказов, распоряжений, положений и т.д.).</p> |
| <p>Трудовой распорядок на предприятии определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.</p> | <p>В случаях, <u>когда в организации не создан профсоюзный комитет</u>, работодатель обязан письменно уведомить всех работников о намерении принять ПВТР.</p> <p>Если в течение 2 недель с момента получения уведомления не будет проведено общее собрание</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>(конференция) всех работников, <u>работодатель</u> <u>имеет право утвердить ПВТР самостоятельно.</u></p> |
| <p>Отсутствует порядок и основания проведения служебного расследования в целях проверки факта совершения дисциплинарного нарушения работником.</p> | <p><u>Основаниями для проведения служебного расследования (СР):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • сообщения СМИ, • рапорт непосредственного руководителя работника, • обращения физических и юридических лиц • иные сведения, дающие основание полагать, что работником совершен дисциплинарный проступок. <p>Такое решение должно оформляться соответствующим приказом.</p> <p>Порядок:</p> <p>Образуется комиссия по проведению СР (не менее 3 членов, где один из них – председатель; «Комиссия»).</p> <p>Комиссия не может включать в себя:</p> |

- должностное лицо, принявшее решение о проведении СР;
- работников, находящихся в подчинении лица, находящегося под СР;
- лиц, состоящих в родстве с лицом, находящимся под СР;
- лиц, которые прямо или косвенно могут быть заинтересованы в исходе СР, в том числе и тех, в отношении которых имеются обоснованные подозрения об их причастности;
- лиц, чьи обращения послужили основанием для СР;
- работников, в отношении которых проводится СР.

В случае несоответствия члена Комиссии критериям выше, работником может заявлен отвод такому члену.

| | |
|---|--|
| | <p>Срок проведения СР – не более 15 рабочих дней с возможностью продления на такой же срок.</p> <p>По завершению СР Комиссия принимает акт о результатах СР.</p> |
| <p>МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ</p> | |
| <p>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 любой (в том числе моральный) вред в полном объеме.</p> | <p>Теперь возмещению подлежит не «любой вред»; законом предусмотрены конкретные случаи материальной ответственности работодателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> • незаконное лишение работника возможности трудиться, куда входят: <ul style="list-style-type: none"> ○ незаконный отказ в приеме на работу; ○ незаконный перевод работника на другую работу; ○ незаконное отстранение работника от работы; ○ незаконное прекращение с работником трудового договора; ○ задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки либо |

выписки из электронной трудовой книжки;

- несвоевременное исполнение им решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе;
- распространение любым способом сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию работника, препятствовавших его поступлению на другую работу.
- причинение вреда жизни или здоровью работника.
- **задержка выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.**
- причинение вреда имуществу работника.

Если были причинены физические или нравственные страдания, то подлежит компенсации причиненный работнику моральный вред.

| | |
|---|---|
| <p>Выплата единовременного пособия при возмещении вреда здоровью работника осуществляется в установленных случаях. Отсутствует перечень установленных случаев.</p> | <p>Выплату работнику единовременного пособия при возмещении вреда здоровью работника осуществляется <u>в любом случае</u>.</p> |
| <p>Данная норма присутствовала только в Постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60.</p> | <p>Компенсация дополнительных расходов при причинении вреда здоровью работника включает:</p> <ul style="list-style-type: none">• расходы на лечение,• протезирование,• дополнительное питание,• приобретение лекарств,• санаторно-курортное лечение, включая оплату проезда потерпевшего, а в необходимых случаях также сопровождающего его лица к месту лечения и обратно,• посторонний уход,• приобретение специальных транспортных средств и другие виды помощи, если он признан медико-социальной экспертной комиссией нуждающимся в этих видах |

| | |
|--|--|
| | <p>помощи и не имеет прав на их бесплатное получение от соответствующих организаций,</p> <ul style="list-style-type: none"> • расходы по выплате вознаграждения адвокату за оказанную юридическую помощь в случае возникновения спора между потерпевшим и работодателем по возмещению вреда и в случае решения спора в пользу потерпевшего. |
| <p>Круг лиц, имеющих право на возмещение работодателем вреда, причиненного в связи со смертью работника, являвшимся кормильцем:</p> <ul style="list-style-type: none"> • нетрудоспособные лица, а также лица, не достигшие 16 лет, состоявшим на иждивении умершего или имевшим ко дню его смерти право на получение от него содержания, • ребенок умершего, родившийся после его смерти, • один из родителей, супруг или другой член семьи, если он не работает и занят уходом за | <p>Уточнен круг лиц, имеющих право на возмещение работодателем вреда, причиненного в связи со смертью работника, являвшимся кормильцем:</p> <ul style="list-style-type: none"> • нетрудоспособные лица, а также лицам в возрасте до 18 лет, состоявшим на иждивении умершего или имевшим ко дню его смерти право на получение от него содержания; • ребенок умершего, родившийся после его смерти; • один из родителей (лицо, заменяющее родителей), супруга или другой член семьи, если он не работает и занят уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего, не |

детьми — братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими трех лет.

Нетрудоспособными считаются:

- лица старше **16 лет**, если они стали лицами с инвалидностью до достижения этого возраста;
- мужчины, достигшие 60 лет, и женщины — 55 лет;
- лица с инвалидностью.

Учащиеся в возрасте **16 лет** и старше имеют право на возмещение вреда до окончания обучения в очных учебных заведениях, но не более чем **до 18 лет**.

достигшими возраста 14 лет, либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению медицинских учреждений нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе.

Нетрудоспособными считаются:

- лица старше **18 лет**, если им была установлена инвалидность до достижения этого возраста;
- мужчины, достигшие возраста 60 лет, и женщины — 55 лет;
- лица, которым была установлена инвалидность.

Учащиеся в возрасте **18 лет** и старше имеют право на возмещение вреда до окончания обучения в очных образовательных организациях, но не более чем **до 23 лет**.

Не предусматривается.

**Установлены сроки возмещения работодателем
вреда, причиненного в связи со смертью
кормильца:**

- несовершеннолетним — **до достижения 18 лет;**
- учащимся старше восемнадцати лет — **до окончания учебы по очной форме обучения, но не более чем до 23 лет;**
- женщинам старше 55 лет и мужчинам старше 60 лет — **пожизненно;**
- лицам с инвалидностью — **на срок инвалидности;**
- одному из родителей, супругу либо другому члену семьи, занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, — **до достижения ими 14 лет.**

Лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи с потерей кормильца, назначенная им пенсия

Лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи с потерей кормильца, назначенная им пенсия

| | |
|--|---|
| <p>по случаю потери кормильца, а равно другие пенсии, заработок, стипендии и иные доходы в счет возмещения вреда не засчитываются. При этом сумма возмещения вреда на каждого иждивенца не может быть ниже 17,6 % МРОТ.</p> | <p>по случаю потери кормильца, а равно другие пенсии, заработная плата, стипендия и иные доходы в счет возмещения вреда не засчитываются. При этом сумма возмещения вреда на каждого иждивенца <u>не может быть ниже 50 % МРОТ.</u></p> <p>Сумма возмещения вреда на каждого иждивенца с увеличением МРОТ пропорционально увеличивается.</p> |
| <p>Правилами возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей установлено:</p> <p>В случае смерти работника в связи с трудовым увечьем работодатель дополнительно обязан возместить необходимые расходы на погребение лицу, понесшему эти расходы.</p> | <p>Теперь данное правило закреплено в самом Кодексе, а также дополнено следующей нормой:</p> <p>Помимо расходов на погребение, компенсация дополнительных расходов включает в себя <u>расходы, связанные с транспортировкой тела умершего работника, обжалованием решения работодателя об отказе от возмещения вреда, причиненного в связи со смертью кормильца или связанные с оспариванием размера причитающихся выплат (консультации специалистов, расходы по выплате вознаграждения адвокату за оказанную</u></p> |

| | |
|---|--|
| <p>Необходимые расходы на погребение в счет возмещения вреда не засчитываются</p> | <p><u>юридическую помощь и другие</u>) в случае решения спора в пользу лица, которое понесло указанные расходы.</p> |
| | <p>При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при прекращении трудового договора и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) исходя из действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан за каждый день задержки, начиная со следующего дня после срока выплаты по день фактического расчета включительно.</p> <p>Размер причитающейся работнику денежной компенсации устанавливается в размере десяти процентов от ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан.</p> |
| <p>Отсутствует порядок расчета денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.</p> | <p>При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при прекращении трудового договора и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) исходя из действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан за каждый день задержки, начиная со следующего дня после срока выплаты по день фактического расчета включительно.</p> <p>Размер причитающейся работнику денежной компенсации устанавливается <u>в размере 10 % от ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан.</u></p> |
| <p>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.</p> | <p>Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме, <u>если не докажет отсутствие своей вины.</u> Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.</p> <p><u>При согласии</u> работника ущерб имуществу работника <u>может быть возмещен в натуре.</u></p> |
| <p>МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА</p> | |

Отсутствуют понятия в виде «**оправданного хозяйственного риска**» и «**неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику**» как обстоятельства, исключающие материальную ответственность.

Расширен список обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника:

1. непреодолимая сила,
2. **оправданный хозяйственный риск**,
3. крайняя необходимость или необходимая оборона,
4. **неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику**.

Под оправданным хозяйственным риском понимаются действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом хозяйственного

| | |
|---|--|
| | <p>риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.</p> |
| <p>Материальная ответственность в полном размере причиненного вреда возлагается на работника в следующих случаях:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. | <p>Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <u>недостачи ценностей, вверенных ему на основании договора о полной материальной ответственности;</u> 2) необеспечения сохранности ценностей, полученных работником по разовому документу (доверенности на получение товарно-материальных ценностей, акту приему-передаче и иных); 3) умышленного причинения ущерба; 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных судом; 6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если |

| | |
|--|---|
| | <p>такое установлено соответствующим государственным органом или судом;</p> <p>7) <u>разглашения сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну (коммерческую, служебную или иную);</u></p> <p>8) причинения ущерба при неисполнении работником трудовых обязанностей.</p> |
| <p>Взыскание с виновного работника суммы причиненного вреда, не превышающей средней месячной заработной платы, производится по распоряжению работодателя.</p> | <p>Взыскание с виновного работника суммы причиненного работодателю ущерба, не превышающей среднюю месячную заработную плату, производится <u>по приказу работодателя.</u></p> |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>В случае прекращения работником трудового договора без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени,</p> |

| | |
|--|---|
| | если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении. |
| Взыскание вреда, причиненного руководителем предприятия, осуществляется в судебном порядке. | <u>В случае отказа руководителя возместить ущерб в добровольном порядке,</u> причиненный ущерб взыскивается в судебном порядке. |
| ОХРАНА ТРУДА | |
| 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. | В случае если будет установлено, что обстоятельство, угрожающих жизни и здоровью работника, не возникало, работодатель вправе инициировать служебное расследование в отношении работника. |
| Не предусматривается. | <u>Аттестации рабочих мест по условиям труда подлежат:</u> |

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • рабочие места, на которых работникам по условиям труда предусмотрены льготы и компенсации; • рабочие места, на которых заняты лица с инвалидностью; • рабочие места, указанные в списках производств, учреждений, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию на льготных условиях; • рабочие места на опасных производственных объектах. |
| <p>Работодатель обязан обеспечить прохождение работниками обучения по охране труда и проводить проверку их знаний.</p> | <p>Для работников, поступающих на работу в производства с повышенной опасностью или на работу, где требуется профессиональный отбор, проводится <u>предварительная подготовка</u> безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по охране труда <u>в течение 1 месяца со сдачей экзаменов и последующей обязательной периодической аттестацией</u> по вопросам охраны труда.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Не предусматривается.</p> | <p><u>Руководители организаций</u> также должны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний по охране труда.</p> |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются <u>за счет средств работодателя.</u></p> |
| <p>По требованию пострадавшего работодатель обязан выдать акт о несчастном случае не позднее 3 дней со дня окончания расследования.</p> | <p><u>Не предусматривается.</u></p> |
| <p>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ</p> | |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>Проведены различия между понятиями <u>«профессиональная подготовка»</u>, <u>«переподготовка»</u> и <u>«повышение квалификации работников»</u>.</p> |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p><u>Введено понятие «наставничества» и регламентирован порядок его осуществления.</u></p> |

| | |
|-------------------------------------|---|
| | <p>Основанием для издания приказа об осуществлении наставничества является дополнительное соглашение к трудовому договору или трудовой договор с наставником, в случае если в него изначально были включены соответствующие условия о наставничестве.</p> |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>В случае если переподготовка или повышение квалификации осуществляется <u>в добровольном порядке</u>, работодатель обязан сохранить за работником место работы (должность) на время переподготовки или повышения квалификации.</p> <p>Вопрос сохранения средней заработной платы за работником решается в коллективном договоре, ином локальном акте, принимаемом работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо по соглашению сторон трудового договора.</p> |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>Введено понятие «<u>договора производственного обучения</u>» и регламентированы содержание, срок, форма и действие во времени такого договора.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Также, предусмотрены формы, время производственного обучения и оплата в период такого обучения.</p> <p><i>В период действия договора производственного обучения на учеников распространяется трудовое законодательство, а также правила охраны труда.</i></p> |
|--|--|

ОТДЕЛЬНЫЕ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ

| | |
|---|--|
| <p>Не предусматривается.</p> <p>Правовое регулирование осуществлялось посредством:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «разбросанных» по всему Трудовому праву специальных норм, • Положения о надомном труде, утвержденного Постановлением Кабинета Министров от 11 января 2006 года № 4; • Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей, утвержденного Постановлением Кабинета Министров от 18 октября 2012 г. № 29; | <p><u>В Новой редакции Трудового кодекса предусмотрена отдельный Раздел VI «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников».</u></p> <p>Данный раздел предоставляет специфические нормы труда в отношении следующих категорий работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> • лиц, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите: <ul style="list-style-type: none"> ○ женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, ○ работников в возрасте до 18 лет, ○ лиц с инвалидностью; |
|---|--|

- Положения о временном порядке перевода работников на работу в дистанционном режиме работы, по гибкому графику работы или на дому в период действия карантинных мер, утвержденного приказом министра занятости и трудовых отношений от 25 марта 2020 г. № 9-2020/Б,
- других актов.

- лиц, работающих по совместительству;
- надомников;
- дистанционных работников;
- лиц, работающих вахтовым методом;
- лиц, труд которых обусловлен характером работы:
 - руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации и руководителя обособленного подразделения организации,
 - сезонных работников,
 - лиц, занятых на временных работах,
 - работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий (прим. – педагоги, медработники, спортсмены, работники транспорта);
- лиц, работающих в микрофирмах и у работодателей — физических лиц;
- иностранных граждан и лиц без гражданства.

| | |
|---|---|
| <p>Данная норма предусмотрена в качестве общего основания для прекращения трудового договора. В Новом кодексе перемещена в Раздел VI.</p> | <p>Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, <u>трудоустройство по совместительству, может быть прекращено:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) в случае приема на данную работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает совместителя не менее чем за 2 недели до прекращения трудового договора либо выплачивает ему соразмерную денежную компенсацию; 2) в связи с введением законодательством или в соответствии с частью второй статьи 433 настоящего Кодекса (прим. – <i>работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может устанавливать ограничения для работы по совместительству в отношении определенных профессий</i>) ограничений работы по совместительству. |
| <p>Данная норма предусмотрена в качестве общего основания для прекращения трудового договора. В Новом кодексе перемещена в Раздел VI.</p> | <p>Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, <u>трудоустройство руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером организации и</u></p> |

| | |
|-------------------------------------|--|
| | <p><u>руководителем обособленного подразделения организации может быть прекращен:</u></p> <p>1) по инициативе работодателя в связи со сменой собственника организации. Прекращение трудового договора по данному основанию допускается в течение трех месяцев со дня приобретения организации в собственность. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, время его нахождения в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, другие периоды отсутствия на работе по уважительным причинам;</p> <p>2) по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре.</p> |
| <p>Не предусматривается.</p> | <p>Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, <u>основанием прекращения трудового договора с иностранным гражданином является истечение срока или аннулирование подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан.</u></p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Трудовой договор подлежит прекращению в связи с истечением срока подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан в день окончания срока его действия.</p> |
|--|---|