

64.405.
X-11



ТРУДОВОЙ КОДЕКС

В ТАБЛИЦАХ И СХЕМАХ

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

ХОЖАБЕКОВ МУФТУЛЛА ЖОЛМУРЗА УЛЫ

67.405.
ХОЖАБЕКОВ МУФТУЛЛА ЖОЛМУРЗА УЛЫ

ТРУДОВОЙ
КОДЕКС
В ТАБЛИЦАХ И СХЕМАХ

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

УДК 341(575.1)
ББК 67.405.
Х18

Хожабеков М. Ж.,
Трудовой кодекс. В таблицах и схемах, Особенная часть –Т.: «LESSON PRESS», 2020. 130 с.

УДК 341(575.1)
ББК 67.405.

© Хожабеков М. Ж., Рахимберганава Б.Д. 2020
© ТГЮУ, 2020

СОДЕРЖАНИЕ
ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

ГЛАВА V. ТРУДОУСТРОЙСТВО.....	стр. 13-23
Статья 57. Право на трудоустройство	
Статья 58. Гарантии реализации права на труд	
Статья 59. Государственное содействие трудоустройству	
Статья 60. Признание безработным	
Статья 61. Подходящая работа	
Статья 62. Отказ от предложенной подходящей работы	
Статья 63. Работа, не считающаяся подходящей	
Статья 64. Гарантии материальной поддержки	
Статья 65. Условия и сроки выплаты пособия по безработице	
Статья 66. Прекращение, приостановка выплаты и сокращение размера пособия по безработице	
Статья 67. Дополнительные гарантии материальной поддержки при прекращении трудового договора по отдельным основаниям	
Статья 68. Дополнительные гарантии по трудоустройству отдельным категориям населения	
Статья 69. Дополнительные гарантии по трудоустройству работников, избранных на выборные должности в государственных органах	
Статья 69 ¹ . Дополнительные гарантии по трудоустройству работников, избранных или назначенных на должности судей	
Статья 70. Дополнительные льготы в области занятости	
Статья 71. Контроль за соблюдением законодательства о трудоустройстве и ответственность за его нарушение	
ГЛАВА VI. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	стр. 23-25
§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	стр. 23-25
Статья 72. Понятие и стороны трудового договора	
Статья 73. Содержание трудового договора	
Статья 74. Форма трудового договора	
Статья 75. Срок трудового договора	
Статья 76. Ограничение права работодателя на заключение срочного трудового договора	
§ 2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	стр. 26-30
Статья 77. Возраст, с которого допускается прием на работу	
Статья 78. Недопустимость незаконного отказа в приеме на работу	



Статья 79. Ограничение совместной службы родственников на государственном предприятии	
Статья 80. Документы, требуемые при приеме на работу	
Статья 81. Трудовая книжка	
Статья 82. Порядок оформления приема на работу	
Статья 83. Вступление в силу трудового договора и день начала работы	
Статья 84. Предварительное испытание при приеме на работу	
Статья 85. Срок предварительного испытания	
Статья 86. Распространение законодательства о труде на работников в период предварительного испытания	
Статья 87. Результат предварительного испытания	
§ 3. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	стр. 30-35
Статья 88. Общий порядок установления и изменения условий труда	
Статья 89. Право работодателя на изменение условий труда без согласия работника	
Статья 90. Право работника на изменение условий труда	
Статья 91. Изменение рабочего места	
Статья 92. Перевод на другую постоянную работу	
Статья 93. Временный перевод на другую работу по соглашению сторон трудового договора	
Статья 94. Временный перевод на другую работу по инициативе работника	
Статья 95. Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя	
Статья 96. Оформление изменения трудового договора	
§ 4. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	стр. 35-48
Статья 97. Основания прекращения трудового договора	
Статья 98. Продолжение действия трудового договора при смене собственника предприятия, его реорганизации, изменении ведомственной подчиненности	
Статья 99. Прекращение трудового договора по инициативе работника	
Статья 100. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя	
Статья 101. Согласование прекращения трудового договора по инициативе работодателя с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников	
Статья 102. Предупреждение о прекращении трудового договора по инициативе работодателя	
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	
Статья 104. Выплата неустойки в случае досрочного прекращения срочного трудового договора	

Статья 105. Прекращение срочного трудового договора в связи с истечением срока	
Статья 106. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон	
Статья 107. Оформление прекращения трудового договора	
Статья 108. Выдача трудовой книжки и копии приказа о прекращении трудового договора	
Статья 109. Выходное пособие	
Статья 110. Сроки выплаты работодателем причитающейся работнику заработной платы при прекращении трудового договора	
Статья 111. Восстановление на работе	
Статья 112. Ответственность работодателя за незаконное прекращение трудового договора или незаконный перевод работника на другую работу	
Статья 113. Отстранение от работы	
ГЛАВА VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	стр. 48-53
Статья 114. Понятие рабочего времени	
Статья 115. Нормальная продолжительность рабочего времени	
Статья 116. Сокращенная продолжительность рабочего времени	
Статья 117. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда	
Статья 118. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, имеющих особый характер работы	
Статья 119. Неполюное рабочее время	
Статья 120. Виды рабочей недели. Режим рабочего времени	
Статья 121. Продолжительность работы накануне праздничных (нерабочих) дней	
Статья 122. Продолжительность работы в ночное время	
Статья 123. Суммированный учет рабочего времени	
Статья 124. Сверхурочная работа	
Статья 125. Предельная продолжительность сверхурочных работ	
ГЛАВА VIII. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	стр. 53-56
§ 1. ПЕРЕРЫВЫ, ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ.....	стр. 53-56
Статья 126. Понятие времени отдыха	
Статья 127. Перерывы в течение рабочего дня (смены)	
Статья 128. Продолжительность ежедневного отдыха	
Статья 129. Выходные дни	
Статья 130. Ограничение привлечения к работе в выходные дни	

Статья 131. Праздничные (нерабочие) дни	
Статья 132. Ограничение привлечения к работе в праздничные (нерабочие) дни	
§ 2. ОТПУСКА.....	стр. 56-66
Статья 133. Ежегодные трудовые отпуска	
Статья 134. Ежегодный основной отпуск	
Статья 135. Ежегодные основные удлиненные отпуска	
Статья 136. Ежегодные дополнительные отпуска	
Статья 137. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных и особых условиях труда	
Статья 138. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях	
Статья 139. Исчисление продолжительности ежегодных отпусков	
Статья 140. Порядок суммирования ежегодных основного и дополнительного отпусков	
Статья 141. Порядок исчисления продолжительности отпусков пропорционально отработанному времени	
Статья 142. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной отпуск	
Статья 143. Порядок предоставления отпусков	
Статья 144. Время и очередность предоставления отпусков	
Статья 145. Продление отпуска или перенос его на другой срок	
Статья 146. Разделение отпуска на части	
Статья 147. Отзыв из отпуска	
Статья 148. Оплата отпусков	
Статья 149. Социальные отпуска	
Статья 150. Отпуска без сохранения заработной платы	
Статья 151. Денежная компенсация за неиспользованные отпуска	
Статья 152. Использование ежегодного основного и дополнительного отпуска при прекращении трудового договора	
ГЛАВА IX. ОПЛАТА ТРУДА.....	стр. 67-73
Статья 153. Установление размеров оплаты труда	
Статья 154. Гарантии оплаты труда	
Статья 155. Минимальный размер оплаты труда	
Статья 156. Изменение условий оплаты труда	
Статья 157. Оплата сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни	
Статья 158. Оплата работы в ночное время	
Статья 159. Оплата при изготовлении продукции, оказавшейся браком, и простое	
Статья 160. Оплата труда за совмещение профессий (должностей) и при совместительстве	

Статья 161. Сроки оплаты труда	
Статья 162. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника	
Статья 163. Место выплаты заработной платы	
Статья 164. Удержания из оплаты труда	
ГЛАВА X. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	стр. 73-76
Статья 165. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей	
Статья 166. Гарантии при выполнении обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива	
Статья 167. Гарантии при совершении работником действий в интересах общества	
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	
Статья 169. Исчисление среднего заработка	
Статья 170. Компенсация расходов, связанных с работой	
Статья 171. Возмещение расходов при командировках и разъездном характере работ	
Статья 172. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность	
Статья 173. Возмещение расходов по использованию имущества, принадлежащего работнику	
ГЛАВА XI. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА.....	стр. 76-80
Статья 174. Трудовой распорядок на предприятии	
Статья 175. Уставы и положения о дисциплине	
Статья 176. Обязанности работника	
Статья 177. Обязанности работодателя	
Статья 178. Ознакомление работников с возложенными на них трудовыми обязанностями	
Статья 179. Обеспечение дисциплины труда	
Статья 180. Поощрение за труд	
Статья 181. Дисциплинарные взыскания	
Статья 182. Порядок применения дисциплинарных взысканий	
Статья 183. Срок действия дисциплинарного взыскания	
Статья 184. Обжалование дисциплинарного взыскания	
ГЛАВА XII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	стр. 80-95
§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	стр. 80-88
Статья 185. Обязанность стороны трудового договора возместить вред, причиненный другой стороне	
Статья 186. Условия наступления материальной ответственности	
§ 2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТНИКУ.....	стр. 89-95

- Статья 187. Вред, подлежащий возмещению работнику
- Статья 188. Обязанность работодателя возместить работнику вред, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться
- Статья 189. Обязанность работодателя возместить вред, причиненный здоровью работника
- Статья 190. Размер вреда, подлежащего возмещению в связи с повреждением здоровья работника
- Статья 191. Смешанная ответственность сторон трудового договора в случае причинения вреда здоровью работника
- Статья 192. Обязанность работодателя возместить вред в связи со смертью кормильца
- Статья 193. Размер вреда, подлежащего возмещению в связи со смертью кормильца
- Статья 194. Размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника или его смертью
- Статья 195. Порядок и сроки возмещения вреда работодателем в связи с повреждением здоровья работника или его смертью
- Статья 196. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный имуществу работника
- Статья 197. Порядок рассмотрения дел о возмещении вреда, причиненного работнику
- § 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ.....стр. 89-95**
- Статья 198. Вред, подлежащий возмещению работодателю
- Статья 199. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника
- Статья 200. Право работодателя отказаться от взыскания вреда с работника
- Статья 201. Пределы материальной ответственности работника
- Статья 202. Случаи полной материальной ответственности работника
- Статья 203. Полная материальная ответственность работника за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора
- Статья 204. Обязанность работодателя устанавливать размер вреда и причину его возникновения
- Статья 205. Определение размера вреда, причиненного имуществу работодателя
- Статья 206. Добровольное возмещение работником вреда
- Статья 207. Порядок взыскания вреда
- Статья 208. Возмещение вреда, причиненного предприятию его руководителем
- Статья 209. Право на обжалование решения о взыскании вреда
- Статья 210. Снижение судом размера вреда, подлежащего взысканию с работника
- ГЛАВА XIII. ОХРАНА ТРУДА стр. 95-101**
- Статья 211. Требования по охране труда
- Статья 212. Обязанности работника по соблюдению норм, правил и инструкций по охране труда
- Статья 213. Право работника на информацию об охране труда

- Статья 214. Медицинский осмотр
- Статья 215. Проведение инструктажа и обучения работников по охране труда
- Статья 216. Средства на мероприятия по охране труда
- Статья 217. Обеспечение работников молоком, лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой, средствами индивидуальной защиты и гигиены
- Статья 218. Перевод на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу по состоянию здоровья
- Статья 219. Право работника отказаться от выполнения работы, создающей угрозу его жизни или здоровью
- Статья 220. Дополнительные меры по охране труда инвалидов
- Статья 221. Оказание первой медицинской помощи работникам и их перевозка в лечебно-профилактические учреждения
- Статья 222. Учет и расследование несчастных случаев на производстве
- Статья 223. Надзор и контроль за состоянием охраны труда
- ГЛАВА XIV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ.....стр. 101-108**
- § 1. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**
- Статья 224. Гарантии при приеме на работу беременных женщин и женщин, имеющих детей
- Статья 225. Работы, на которых запрещается применение труда женщин
- Статья 226. Перевод беременных женщин на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу
- Статья 227. Перевод на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет
- Статья 228. Ограничение труда женщин на ночных, сверхурочных работах, работах в выходные дни и направления их в командировку
- Статья 228-1. Право женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и работающих в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета, сокращенную продолжительность рабочего времени
- Статья 229. Установление неполного рабочего времени для женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей
- Статья 230. Дополнительный выходной день
- Статья 231. Льготы женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных отпусков
- Статья 232. Дополнительные отпуска женщинам, имеющим детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет
- Статья 233. Отпуска по беременности и родам
- Статья 234. Отпуска по уходу за ребенком в возрасте до двух и до трех лет

Статья 235. Отпуска лицам, усыновившим иноворожденных детей или установившим опеку над детьми	
Статья 236. Перерывы для кормления ребенка	
Статья 237. Гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей, при прекращении трудового договора	
Статья 238. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери	
§ 2. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ	стр. 108-111
Статья 239. Гарантии при приеме на работу лиц моложе восемнадцати лет	
Статья 240. Трудовые права лиц моложе восемнадцати лет	
Статья 241. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет	
Статья 242. Сокращенная продолжительность рабочего времени для лиц моложе восемнадцати лет	
Статья 243. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы	
Статья 244. Ежегодный трудовой отпуск лицам моложе восемнадцати лет	
Статья 245. Запрещение привлечения 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	
Статья 247. Прекращение трудового договора по требованию родителей, опекунов (попечителей) и уполномоченных на то органов	
Статья 247 ¹ . Дополнительные гарантии для выпускников образовательных учреждений	
§ 3. ЛЬГОТЫ ДЛЯ ЛИЦ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ	стр. 111-113
Статья 248. Создание условий для совмещения работы с обучением	
Статья 249. Льготы работникам, обучающимся в образовательных учреждениях	
Статья 250. Время представления ежегодных отпусков обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях	
Статья 254. Отпуска работникам для сдачи вступительных экзаменов в высшие учебные заведения	
Статья 255. Льготы по рабочему времени для обучающихся в высших и средних специальных, профессиональных учебных заведениях без отрыва от производства	
Статья 256. Отпуска в связи с обучением в высших и средних специальных учебных заведениях	
Статья 257. Льготы по оплате проезда к месту нахождения учебного заведения	
Статья 258. Творческие отпуска	
ГЛАВА XV. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ	стр. 113-124
Статья 259. Стороны и содержание индивидуальных трудовых споров	
Статья 260. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры	
Статья 261. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров	

Статья 262. Образование комиссии по трудовым спорам	
Статья 263. Компетенция комиссии по трудовым спорам	
Статья 264. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии	
Статья 265. Решение комиссии по трудовым спорам	
Статья 266. Исполнение решения комиссии по трудовым спорам	
Статья 267. Перенесение рассмотрения трудового спора в районный (городской) суд и обжалование решения комиссии по трудовым спорам	
Статья 268. Право на обращение в суд за рассмотрением трудового спора	
Статья 269. Трудовые споры, подлежащие непосредственному рассмотрению в районных (городских) судах	
Статья 270. Сроки обращения за разрешением трудового спора	
Статья 271. Принятие решений по спорам о прекращении трудового договора и о переводе на другую работу	
Статья 272. Изменение формулировки причин прекращения трудового договора	
Статья 273. Немедленное исполнение решений по некоторым трудовым делам	
Статья 274. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном прекращении трудового договора или незаконном переводе	
Статья 275. Удовлетворение денежных требований работника	
Статья 276. Особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий государственных служащих	
Статья 277. Освобождение работников от судебных расходов	
Статья 278. Ограничение взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры	
Статья 279. Условия обратного взыскания излишне выплаченной заработной платы	
Статья 280. Рассмотрение споров об установлении новых или изменении существующих условий труда	
Статья 281. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов)	
ГЛАВА XVI. ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ	стр. 124-127
§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	стр. 124-125
Статья 282. Распространение государственного социального страхования на всех работников	
Статья 283. Взносы на государственное социальное страхование	
Статья 284. Виды обеспечения за счет государственного социального страхования	
§ 2. ПОСОБИЯ ПО ГОСУДАРСТВЕННОМУ СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ	стр. 125-126
Статья 285. Пособие по временной нетрудоспособности	
Статья 286. Пособие по беременности и родам	
Статья 287. Пособие при рождении ребенка	
Статья 288. Пособие на погребение	

§ 3. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ..... стр. 126-127

Статья 289. Пенсия по возрасту

Статья 290. Пенсия по инвалидности

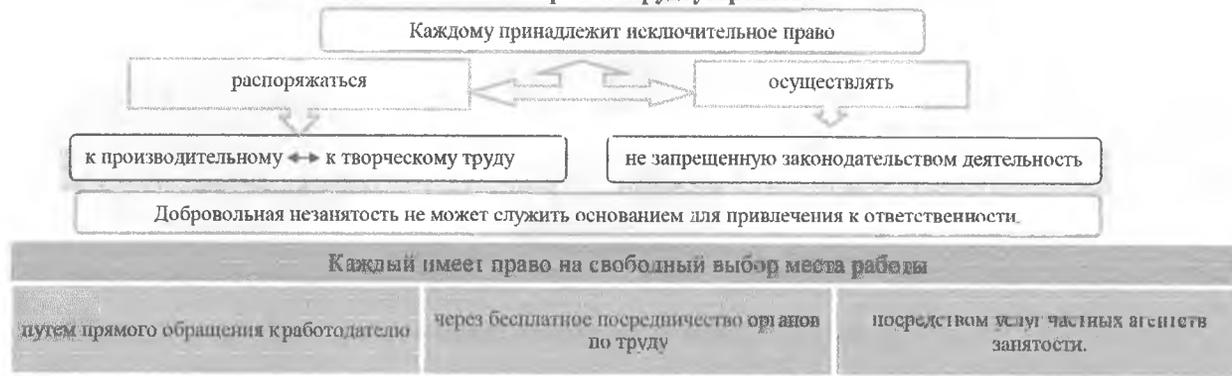
Статья 291. Пенсия по случаю потери кормильца

Статья 292. Право выбора вида пенсии

Статья 293. Размер государственных пенсий

Статья 294. Порядок обеспечения застрахованных работников государственными пенсиями

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ
Глава V. Трудоустройство
Статья 57. Правонаустройство



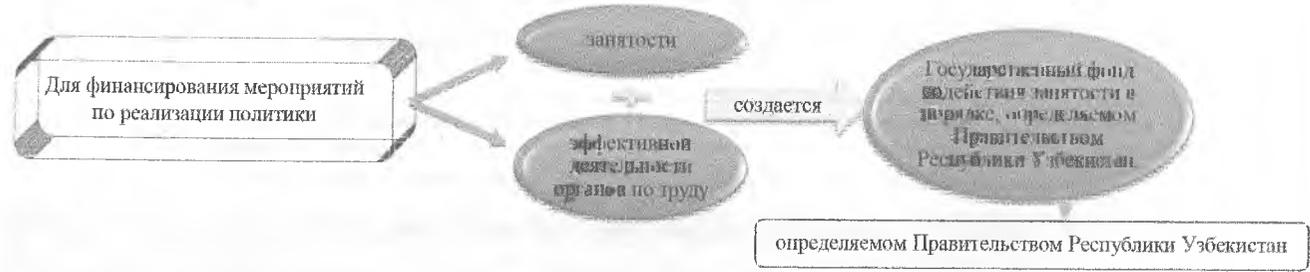
Статья 58. Гарантии реализации права на труд

Государство гарантирует:

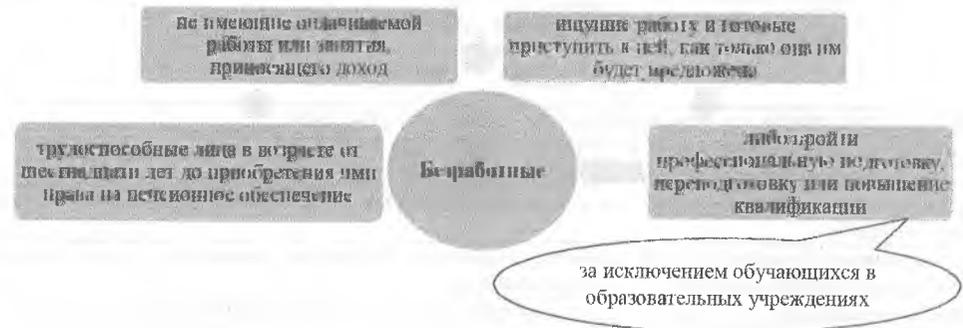
свободу выбора вида занятости, в том числе работы с различными режимами труда;
защиту от незаконных отказа в приеме на работу и прекращения трудового договора;
бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве;
обеспечение каждому равенства возможностей в получении профессии и работы, 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.

Статья 59. Государственное содействие трудоустройству

Содействие трудоустройству населения оказывают соответствующие органы системы Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

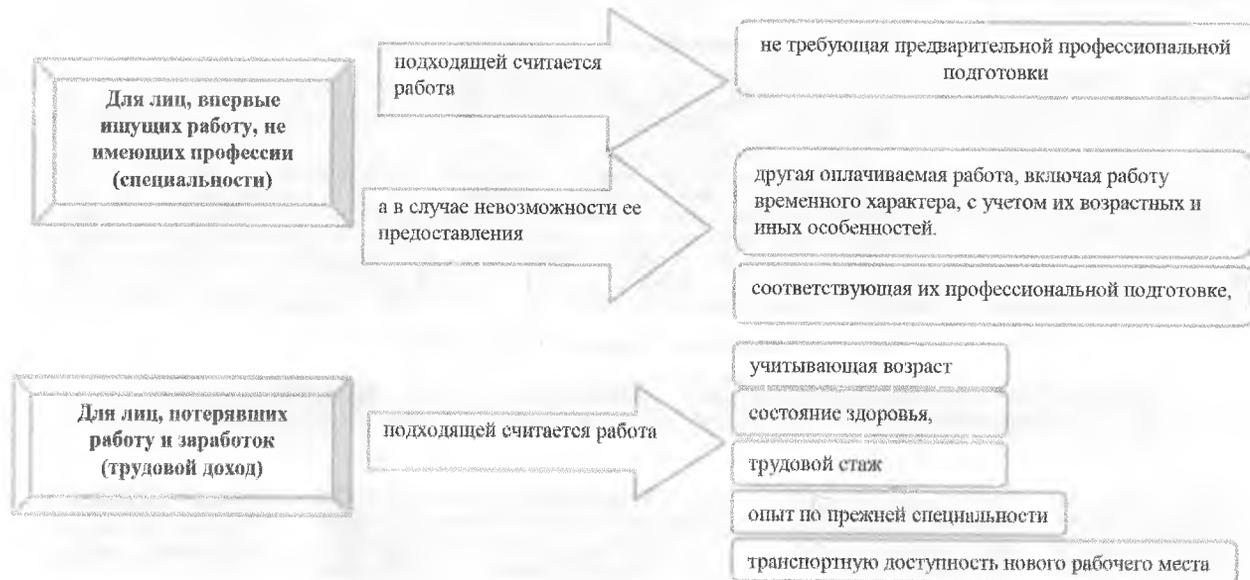


Статья 60. Признание безработным



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



По истечении периода получения пособия по безработице, 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 перемещением 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, обеспечиваются:

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 и занятости в качестве лица, ищущего работу

Безработному мужчине в возрасте до 35 лет, имеющему менее 3-х месяцев, пособие по безработице назначается при условии его участия в оплачиваемых общественных работах в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь.

Право безработного на получение пособия наступает не позднее 11-го дня с момента регистрации в качестве лица, ищущего работу

Пособие по безработице выплачивается не более:

двадцати шести календарных недель в течение двенадцатимесячного периода

тринадцати календарных недель для лица, ранее не работавшего и ищущего работу впервые.

↓
для лица, потерявшего работу и заработок (трудовой доход) или стремящегося возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;

↓
для лица, ранее не работавшего и ищущего работу впервые

В период получения пособия по безработице безработный обязан:

искать работу

не реже одного раза в две недели обращаться в местный орган по труду для получения направления на работу

профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации.

Размер пособия по безработице определяется законодательством.

107DU ARM

33738

Статья 66. Прекращение, приостановка выплаты и сокращение размера пособия по безработице

Выплата 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.

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:

инициативой 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);

восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу (пункт 2 статьи 106).

Принципы, предусмотренные частью первой настоящей статьи, распространяются также на случаи прекращения трудового договора в связи со сменой собственника (пункт 6 части второй статьи 100) с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера.

Если работники, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, в течение десяти календарных дней после прекращения трудового договора зарегистрировались в местном органе по труду в качестве лиц, ищущих работу, то они получают право на среднюю заработную плату и за третий месяц по прежнему месту работы по справке, выданной местным органом по труду.

В случае, когда по истечении трехмесячного периода работникам, указанным в частях первой и второй настоящей статьи, не будет предоставлена подходящая работа, они признаются безработными.

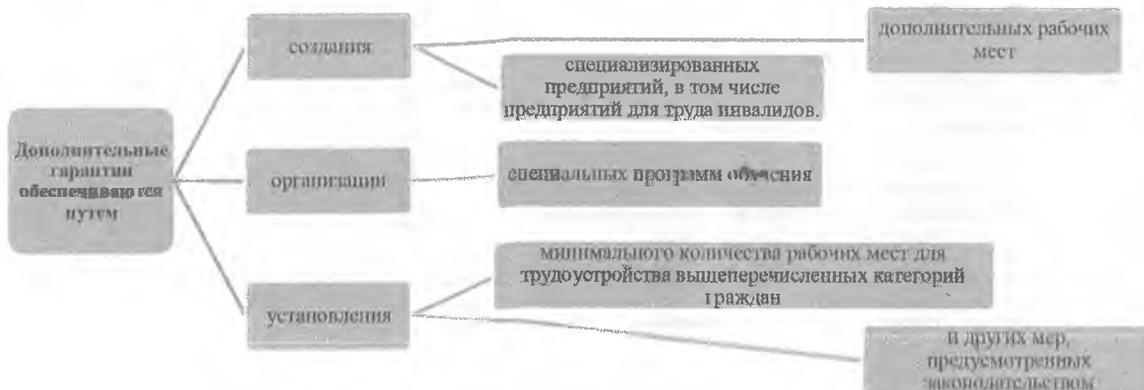
Работникам, указанным в частях первой и второй настоящей статьи, зарегистрировавшимся в местном органе по труду в течение десяти дней после прекращения трудового договора и проходящим профессиональное переобучение или повышение квалификации с отрывом от производства, выплачивается стипендия в порядке и размерах, предусмотренных законодательством.

В случае признания работодателя несостоятельным (банкротом) работники, состоящие с ним в трудовых отношениях, пользуются преимущественным правом перед претензиями всех других кредиторов в отношении заработной платы и других причитающихся им выплат.

При отсутствии у ликвидируемых предприятий средств, выплата компенсаций работникам, указанным в части первой настоящей статьи, производится за счет средств Государственного фонда содействия занятости.

Статья 68. Дополнительные гарантии по трудоустройству отдельным категориям населения

Государство обеспечивает дополнительные гарантии:	
1	лицам, нуждающимся в социальной защите, испытывающим затруднения в поиске работы и неспособным наравных условиях конкурировать на рынке труда, в том числе одиноким и многодетным родителям, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет и детей-инвалидов;
2	молодежи, окончившей средние специальные образовательные учреждения, а также выпускникам профессиональных образовательных учреждений и высших учебных заведений, обучавшимся по государственным грантам;
3	уволенным срочной военной службы из Вооруженных Сил Республики Узбекистан;
4	Инвалидам и лицам предпенсионного возраста;
5	лицам, освобожденным из учреждений по исполнению наказания или подвергавшимся принудительным мерам медицинского характера по решению суда;
6	Жертвам торговли людьми.



Работодатель обязан принять на работу лиц, указанных в части первой настоящей статьи, направляемых местными органами по труду и другими органами в порядке, установленном законодательством, для трудоустройства на рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест. Работодатель и уполномоченные им лица, необоснованно отказавшие в приеме на работу данных лиц, несут ответственность в установленном порядке.

Работник, призванный (поступивший) на военную службу

после увольнения в резерв или в отставку

имеет право на трудоустройство по прежнему месту работы, если он обратился к работодателю по вопросу о трудоустройстве не позднее трех месяцев со дня увольнения из рядов Вооруженных Сил, войск Министерства внутренних дел, Службы национальной безопасности и Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Узбекистан.

но затем уволенный в резерв или в отставку

имеет право возвратиться на прежнюю работу (должность), если со дня призыва (поступления) его на военную службу прошло не более трех месяцев.

При реорганизации предприятия
трудоустройство лиц, уволенных с военной
службы, осуществляет правопреемник

а при ликвидации — местный орган по труду.

В случаях невозможности предоставления работникам гарантий, указанных в частях четвертой и пятой настоящей статьи, местный орган по труду обеспечивает трудоустройство, а при необходимости — их бесплатное профессиональное обучение

Гарантии, предусмотренные частями четвертой, пятой, шестой и седьмой настоящей статьи, распространяются также на работников, призванных на альтернативную службу

Статья 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 —

Статья 69¹. 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



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 занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и его структурными подразделениями

профессиональными союзами

Лица, виновные в принуждении к труду, а также в нарушении законодательства о трудоустройстве, несут ответственность в соответствии с законодательством.

ГЛАВА VI. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

§ 1. ОБЩЕЕ 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

работодатель

Соглашению сторон о заключении трудового договора могут предшествовать дополнительные обстоятельства (прохождение по конкурсу, избрание на должность и др.).

Работник может заключать трудовые договоры о работе по совместительству в порядке установленном законодательством.

Статья 73 Содержание договора

Содержание трудового договора определяется соглашением сторон, а также законодательными и иными нормативными актами о труде.

По соглашению сторон трудового договора определяются:

место работы (предприятия или его подразделения);	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 в денежной форме.
---	--	---------------------	---	---------------------------------

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.

Трудовой договор составляется в количестве не менее двух экземпляров, имеющих равную силу, и передается каждой из сторон для хранения.

Форма трудового договора разрабатывается с учетом примерной формы, утвержденного в порядке, установленном Правительством Республики Узбекистан.

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

на неопределенный срок;

на определенный срок не более пяти лет;

на время выполнения определенной работы.

Трудовые договоры могут заключаться:

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.

Для подготовки молодежи к труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, средних специальных, профессиональных учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и нравственному развитию, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время — по достижении ими пятнадцатилетнего возраста с письменного согласия одного из родителей или одного из лиц, заменяющих родителей.

Прием на работу лиц, не достигших восемнадцати лет, производится с соблюдением требований, предусмотренных статьей 241 настоящего Кодекса.

Статья 78. Недопустимость незаконного отказа в приеме на работу

Недопускается незаконный отказ в приеме на работу.

Незаконным признается отказ в приеме на работу:

1	Нарушающий требования части первой статьи 6 настоящего Кодекса;
2	лиц, приглашенных работодателем на работу;
3	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);
4	лиц, ранее осужденных, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, либо в связи с судимостью их близких родственников;
5	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

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.

Изыятия из этого правила могут устанавливаться Правительством Республики Узбекистан.

Статья 80. Документы, требуемые при приеме на работу

При приеме на работу поступающий предъявляет следующие документы:	
1	Паспорт либо заменяющий его документ, а лица в возрасте дошестнадцатилет — свидетельство о рождении справку с места жительства;
2	трудовую книжку, за исключением лиц, поступающих на работу впервые. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с основного места работы;
3	Военный билет либо приписное свидетельство соответственно для военнообязанных или призывников;
4	Диплом об окончании высшего или среднего специального, профессионального учебного заведения, удостоверение на право выполнения данной работы либо иной соответствующий документ при поступлении на работу, к выполнению которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие специальное образование или специальную подготовку.

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

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

Статья 81. Трудовая книжка

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.

сведения о приеме на работу

переходе на другую постоянную работу

прекращении трудового договора

Статья 82. Порядок оформления приема на работу

Прием на работу оформляется приказом работодателя.

Основанием для издания приказа является заключенный с работником трудовой договор.

Приказ о приеме на работу издается в точном соответствии с содержанием заключенного трудового договора.

Приказ объявляется работнику под расписку.

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.

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 в тот день, 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 днем подписания договора.

Статья 84. Предварительное испытание при приеме на работу

проверки соответствия
работника поручаемой работе;

Трудовой договор
может быть заключен о
предварительным
испытанием с целью:

принятия работником решения о
целесообразности продолжения
работы, обусловленной трудовым
договором.

Прохождение предварительного испытания должно быть оговорено в трудовом договоре. При отсутствии такой оговорки считается, что работник принят без предварительного испытания.

Предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу

беременных
женщин, женщин,
имеющих детей до
трех лет

лиц, направленных на работу в
счет минимального количества
рабочих мест, установленного
для предприятия

выпускников средних специальных,
профессиональных образовательных
учреждений и высших учебных заведений,
поступающих на работу впервые в течение
трех лет со дня окончания соответствующего
образовательного учреждения,

а также работников, с
которыми заключается
трудовой договор на срок
до шести месяцев

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.

§ 3. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 88. Общий порядок установления и изменения условий труда



Условия труда устанавливаются	
Законодательными и иными нормативными актами о труде	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 предусмотрены			
изменениями в технологиях	организации производства и труда,	сокращением объемов работ (продукции, услуг), повлекшими изменение численности работников	изменением характера работ

Работодатель:	
Проводит предварительные консультации по поводу изменения условий труда для отдельных групп работников с представительными органами работников на предприятии.	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.

Статья 90. Право работника на изменение условий труда

Работник вправе обжаловать в суд изменение работодателем условий труда. При рассмотрении спора на работодателя возлагается бремя доказывания невозможности сохранения прежних условий труда.

В случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, работник вправе потребовать от работодателя изменения условий труда.

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

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

Статья 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 отсутствия 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

Проблема 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	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.



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 отговорено 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, независящим от воли сторон;
5	По основаниям, предусмотренным в трудовом договоре. Условие о прекращении трудовых отношений может быть предусмотрено в трудовом договоре, заключенном работодателем с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера и в иных случаях, когда это допускается законом;
6	В связи с неизбранием (не прохождением 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 продолжают

Новый собственник вправе прекратить трудовой с

руководителем предприятия, его заместителями,

главным бухгалтером,

а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера

Прекращение трудового договора с остальными работниками предприятия возможно в соответствии с законодательством.

Передача предприятия из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора.

Статья 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

трудовые отношения продолжаются

то заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника утрачивает свою силу, а прекращение трудового договора в соответствии с этим заявлением не допускается.

В случаях, когда заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, уход на пенсию, избрание на выборную должность и в других случаях)

работодатель должен прекратить трудовой договор в срок, о котором просит работник.

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

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;

изменения в технологии, организации производства и труда, сокращение объемов работ, повлекшие изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо ликвидация предприятия;

несоответствие работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья;

систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей.

однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей.

прекращение трудового договора с совместителями в связи с приемом другого работника, не являющегося совместителем, а также вследствие ограничения работы по совместительству по условиям труда;

прекращение трудового договора в связи со сменой собственника с руководителем данного предприятия его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функцию главного бухгалтера.

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

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;

Перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора работника определяется:

правилами внутреннего трудового распорядка;

трудоым 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.

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;	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:

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);

не менее чем за две недели при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья (пункт 2 части второй статьи 100).

По соглашению между работником и работодателем предусмотренное пунктами 1 и 2 части первой настоящей статьи предупреждение может быть заменено денежной компенсацией, соответствующей продолжительности срока предупреждения.

Предупреждение, предусмотренное пунктом 2 части первой настоящей статьи, не производится при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие состояния здоровья, если медицинским заключением выполнение данной работы ему противопоказано. В этом случае работнику выплачивается компенсация в размере **двухнедельного заработка**.

При прекращении с работником трудового договора в связи со сменой собственника этого предприятия (пункт 6 части второй статьи 100) новый собственник обязан письменно (под роспись) предупредить его о предстоящем прекращении трудовых отношений не менее, чем за **два месяца** или выплатить ему соразмерную компенсацию.

В случаях прекращения трудового договора в связи с совершением работником виновных действий (пункты 3 и 4 части второй статьи 100) работодатель не менее чем за три дня извещает работника о прекращении трудовых отношений или выплачивает ему соразмерную компенсацию.

В течение срока предупреждения, за исключением предупреждения о прекращении трудовых отношений в связи с совершением виновных действий,

работнику предоставляется право не выходить на работу не менее одного дня в неделю с сохранением заработной платы за это время для подыскания другой работы.

В срок предупреждения работника, за исключением прекращения трудовых отношений в связи с ликвидацией предприятия, не включаются периоды временной нетрудоспособности, а также время выполнения им государственных или общественных обязанностей.

Работодатель:

своевременно, не менее чем за два месяца, представляет соответствующему профсоюзному органу или иному органу, представляющему интересы работников, информацию о возможном массовом высвобождении работников и проводит консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения.

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;
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 их выплаты.

Размер неустойки

может дифференцироваться в зависимости от расходов, понесенных работником в интересах работодателя, размера заработка работника и других обстоятельств.

выплачиваемой работником, не может превышать размера неустойки, выплачиваемого работодателем.

Работник освобождается от выплаты неустойки, если трудовой договор досрочно прекращен по его инициативе в случаях, предусмотренных частью пятой статьи 99 настоящего Кодекса.

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:

при призыве работника на военную или альтернативную

при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу;

при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, а также направлению работника по постановлению суда в специализированное лечебно-профилактическое учреждение;

в связи с нарушением установленных правил приема, если допущенное нарушение не может быть устранено и препятствует продолжению работы;

в связи со смертью работника;

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 (статьи) Кодекса либо нормативных актов.

При прекращении трудового договора возмещаются работнику в связи:

с болезнью,

инвалидностью

ухудшим на пенсию по возрасту;

с зачислением в высшее или среднее специальное, профессиональное учебное заведение

либо в бюджетную докторантуру или докторантуру и по другим причинам

с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, в приказе о прекращении трудового договора указываются эти причины.

Статья 108. Выдача трудовой книжки и копии 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

работнику, продолжающему работать до дня прекращения трудового договора, — в день прекращения договора;

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

работнику, обязанному по закону или договору предупредить работодателя о прекращении трудового договора, — не позднее того дня, когда работник, согласно предупреждению, вправе был оставить работу;

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

самим работодателем

работник должен быть восстановлен на прежней работе

независимо перевода на другую работу

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.

Работники, поворачивающиеся на работу в состоянии

алкогольного

наркотического

токсического опьянения

не допускается к работе в этот день (смену).

При уклонении работника от

прохождения обязательного медицинского

невыполнения им рекомендаций, выдаваемых
врачебными комиссиями по результатам
проведения обследований,

работодатель вправе
не допускать его к
работе.

В период отстранения от работы работнику не начисляется заработная плата.

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

ГЛАВА VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ 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

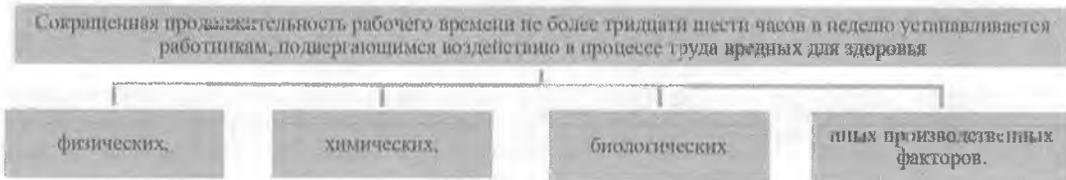
работникам, являющимся инвалидами I и II групп

работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда

работникам, имеющим особый характер работы

женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет и работающим в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета

Статья 117. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда



Перечень таких работ на предприятии и конкретная продолжительность рабочего времени при их выполнении определяются отраслевыми (тарифными) соглашениями, коллективными договорами, а если они не заключены, — работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников на основе методики оценки условий труда, утверждаемой Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

Для работников, занятых на работах	
с особо вредными	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 РУз..		

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.

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 — 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

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.

Компенсация и оплата работы в сверхурочное время производится в соответствии со статьей 157 настоящего Кодекса.

Статья 125. Предельная продолжительность сверхурочных работ

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника

четыре часа в течение двух дней подряд (на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда — двух часов в день)

двадцать 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

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.

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 328, 245 настоящего Кодекса.

Компенсация и оплата работы в выходные дни производится 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 Науруз;	9 мая — День Памяти и Почестей;
1 сентября — День Независимости;	1 октября — День учителя и наставника;
8 декабря — День Конституции;	первый день религиозного праздника «Фуза 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 статьями 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

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 группы — тридцать календарных дней.

Отдельным категориям работников, в зависимости от специфики и характера их трудовых функций и других

обстоятельств, устанавливаются удлиненные отпуска в соответствии с законодательством.

Предоставление ежегодных удлиненных отпусков, помимо установленных законодательными или иными нормативными актами о труде, может быть предусмотрено также условиями трудового договора.

Статья 136. Ежегодные дополнительные отпуска

Дополнительные отпуска предоставляются работникам

занятым на работах в неблагоприятных и особых условиях труда (статья 137);

выполняющим работу в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях (статья 138);

в других случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, условиями трудового договора.

Статья 137. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных и особых условиях труда

Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных условиях труда предоставляется работникам,

подлежащим воздействию в процессе труда вредных для здоровья

физических

химических

биологических

иных производственных факторов.

Перечень работ, профессий	порядок и условия их предоставления определяются отраслевыми соглашениями, коллективным договором (а если он не заключается — работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников) на основе методики оценки условий труда, утверждаемой Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.
должностей на предприятиях, дающих право на дополнительный отпуск,	
продолжительность отпусков,	

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

Перечень районов с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями и минимальная продолжительность ежегодного дополнительного

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,

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

умножения на число полных месяцев работы



Статья 142. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной отпуск

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск, включается:

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск, включается:

фактически проработанное в течение рабочего года время;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), за исключением частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком и отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью свыше двух недель;

время оплачиваемого вынужденного прогула при незаконном прекращении трудового договора или переводе работника на другую работу, если впоследствии работник был восстановлен на прежней работе;

другие периоды времени, предусмотренные отраслевыми соглашениями, коллективными договорами и иными локальными актами предприятий, условиями трудового договора.

В коллективном договоре, ином локальном акте предприятия, трудовом договоре может быть,

в частности, предусмотрено включение в стаж работы, времени отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью свыше двух недель.

дающий право на ежегодный отпуск,

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

по истечении шести месяцев работы.

Рабочий год исчисляется со дня начала работы по трудовому

До истечения шести месяцев отпуск по желанию работника предоставляется:

женщинам — перед отпуском по беременности и родам или после него;

инвалидам I и II группы;

лицам моложе восемнадцати

военнослужащим срочной военной службы, уволенным в резерв и поступившим на

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 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,	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.
	высших и средних специальных,	
	профессиональных учебных заведений	
	институтов	
	курсов повышения квалификации и переподготовки кадров	

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);

→ инвалидам I и II группы;

→ 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 обладают правом на получение следующих социальных отпусков:

по беременности и родам (статья 233);	по уходу за детьми (статьи 232, 234, 235);	в связи с обучением (статьи 254 и 256);	творческие отпуска (статья 258)
---------------------------------------	--	---	---------------------------------

Статья 150. Отпуска без сохранения заработной платы

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.

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.

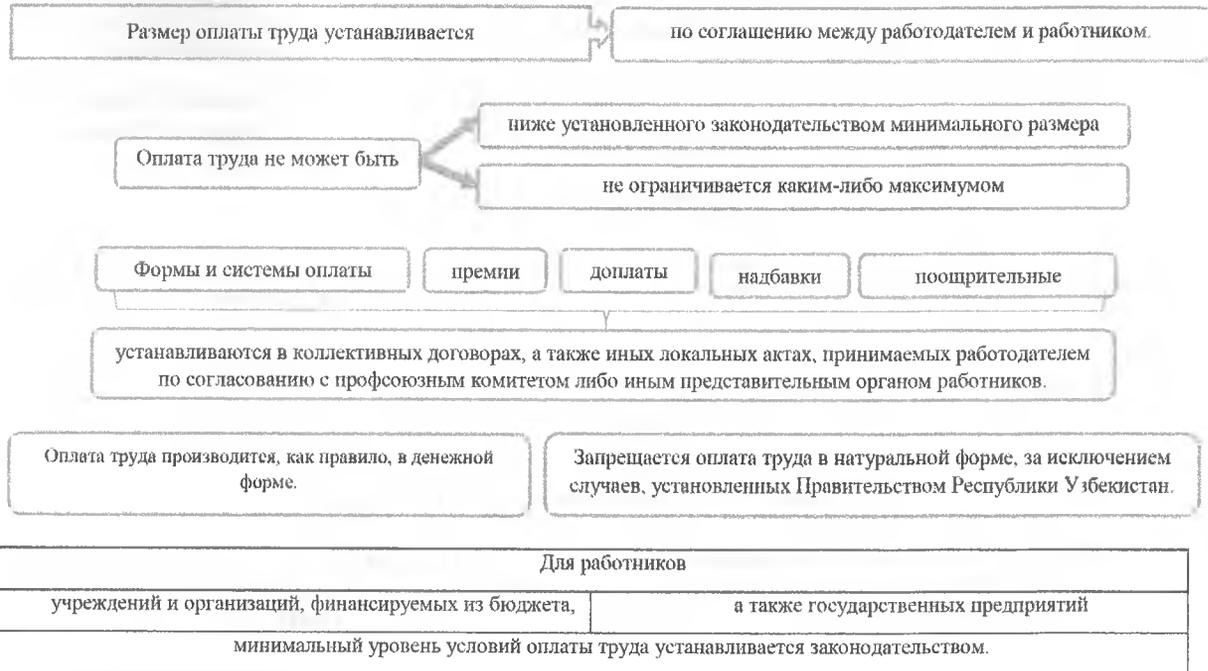
Все виды социальных отпусков, а также дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 137 и 138 настоящего Кодекса, используются в натуре и замена их денежной компенсацией не допускается.

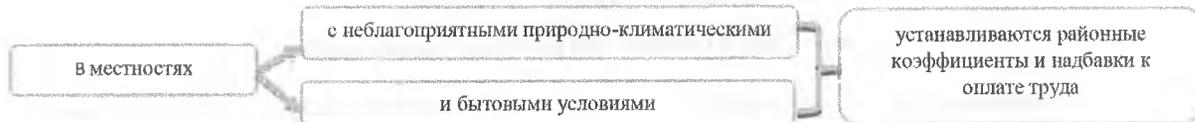
Статья 152. Использование ежегодного основного и дополнительного отпуска при прекращении трудового договора



ГЛАВА IX. ОПЛАТА ТРУДА

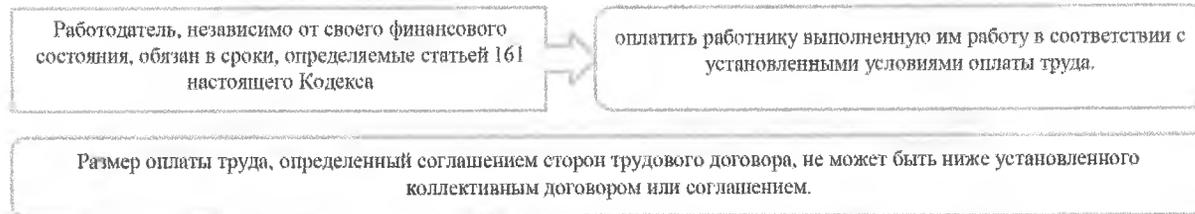
Статья 153. Установление размеров оплаты труда





Перечень местностей, в которых применяются районные коэффициенты и надбавки,	устанавливаются Правительством Республики Узбекистан.
а также порядок их применения и величина	

Статья 154. Гарантии оплаты труда



Статья 155. Минимальный размер оплаты труда



В минимальный размер оплаты труда не включаются

депутаты

надбавки

поощрительные
выплаты

полученная оплата при исключении
от нормального рабочего времени
(статьи 157, 158),

в т.ч. районные
коэффициенты (статья 159)
и другие выплаты

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	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.

Полный брак и простое по вине работника оплате не подлежат.

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.

Статья 160. Оплата труда за совмещение профессий (должностей) и при совместительстве

Размер оплаты труда работников			
за совмещение профессий (должностей),	при совместительстве,	за расширение зон обслуживания,	увеличение объема выполняемых работ
определяется по соглашению сторон трудового договора.			

Статья 161. Сроки оплаты труда



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 <u>статьей 110</u> 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 не возвращенного аванса, выданного на хозяйственные нужды, на служебные командировки или в связи с переводом на работу в другую местность, и для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок. В этих случаях работодатель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса или погашения задолженности, или со дня неправильно исчисленной выплаты. Если этот срок пропущен или работник оспаривает основания или размер удержания для погашения аванса, выданного на хозяйственные нужды, на служебные командировки и в связи с переводом на работу в другую местность, то погашение задолженности производится в судебном порядке;
4	при прекращении трудового договора до окончания рабочего года, в счет которого работник уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся при прекращении трудового договора по основаниям, указанным в части четвертой статьи 89, пунктах 1 и 2 части второй статьи 100, пунктах 1 и 2 статьи 106 настоящего Кодекса, а также в связи с поступлением на учебу или уходом на пенсию;
5	для возмещения вреда, причиненного работником работодателю, если размер вреда не превышает среднего месячного заработка работника;
6	штрафа, предусмотренного пунктом 2 части первой статьи 181 настоящего Кодекса.

При каждой выплате заработной платы общий размер удержаний не может превышать пятидесяти процентов причитающейся работнику оплаты труда.

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

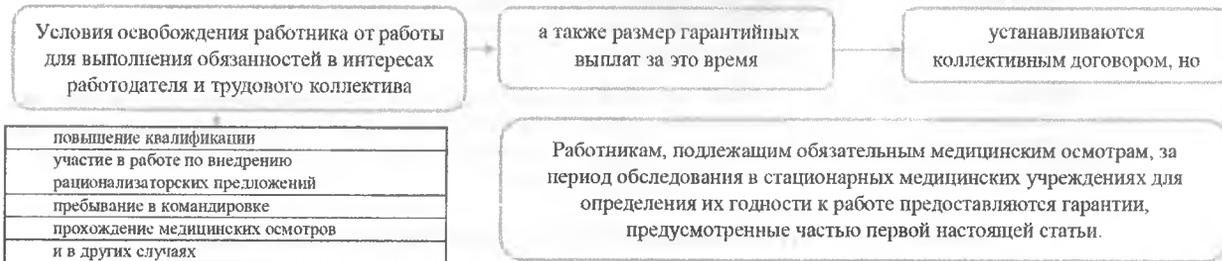
ГЛАВА X. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Статья 165. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей

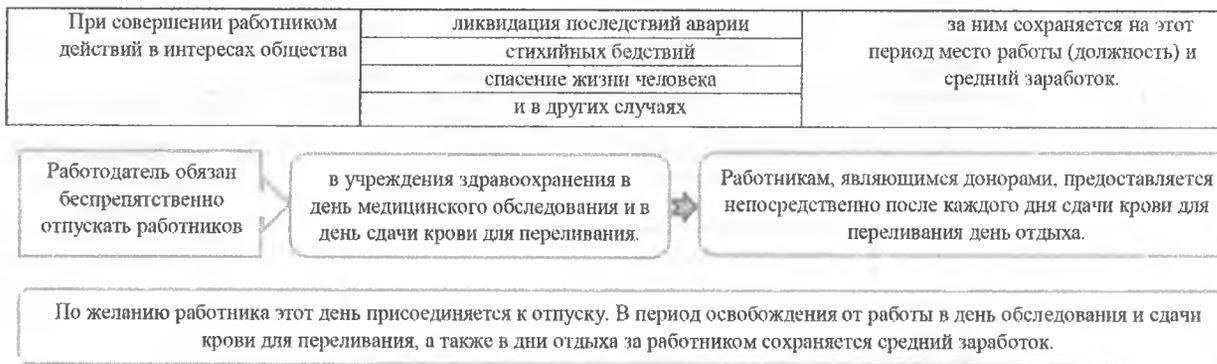
Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности)	на время выполнения государственных или общественных обязанностей	при осуществлении избирательного права	в качестве свидетелей, потерпевших, экспертов, специалистов, переводчиков, понятых	а равно участия в судебных заседаниях в качестве	народных заседателей
		выполнении депутатских обязанностей			общественных обвинителей
		участии в работе врачебно-трудовой экспертной комиссии			общественных защитников
		выполнении воинских обязанностей			представителей общественных и объединений трудовых коллективов
		при вызове в орган дознания, к следователю, прокурору или в суд			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



Статья 167. Гарантии при совершении работником действий в интересах общества



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	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:	производстве гарантийных выплат	за исключением исчисления среднего заработка при назначении пенсии	определяется Правительством Республики Узбекистан.
	оплате времени отпуска		
	выплате заработка при временных переводах на другую работу		
	в случае возмещения вреда		
	, при вынужденном прогуле и других		

Статья 170. Компенсация расходов, связанных с работой

Дополнительные расходы работника, связанные с выполнением им трудовых обязанностей (статья 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	Статья 172. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность
При командировках и разъездном характере работ возмещению подлежат:	При переезде на работу в другую местность возмещению подлежат:
расходы на проезд;	расходы по переезду и провозу имущества;
расходы, связанные с проживанием вне места постоянного	расходы по устройству на новом месте;

жительства, в том числе по найму жилого помещения;	
иные расходы, понесенные работником с разрешения или ведома работодателя.	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

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	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

Статья 177. Обязанности работодателя

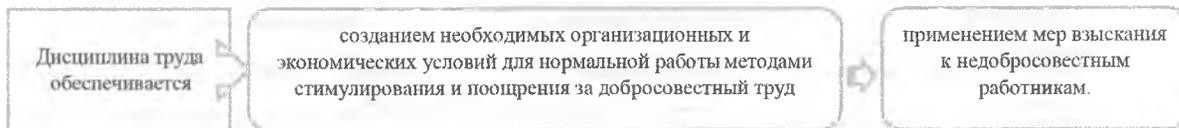
Работодатель обязан	
организовать труд работников	создавать условия труда, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, трудовым договором,
обеспечивать трудовую и производственную дисциплину,	соблюдать правила охраны труда,
внимательно относиться к нуждам и запросам работников	улучшать 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

Статья 178. Ознакомление работников с возложенными на них трудовыми обязанностями

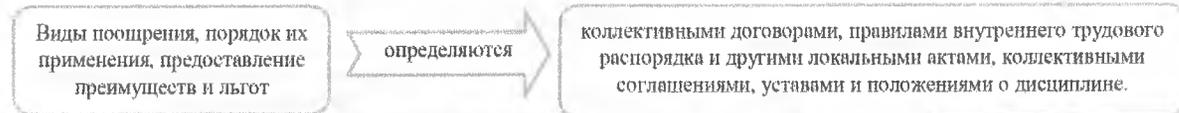
Каждый работник должен быть ознакомлен с кругом возложенных на него трудовых обязанностей.

Статья 179. Обеспечение дисциплины труда



Статья 180. Поощрение за труд

К работнику могут применяться меры поощрения за успехи в работе.



Статья 181. Дисциплинарные взыскания

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применять к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

1	1) выговор;
2	2) штраф в размере не более тридцати процентов среднего месячного заработка. Правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены случаи наложения на работника штрафа в размере не более пятидесяти процентов среднего месячного заработка. Удержание штрафа из заработной платы работника производится работодателем с соблюдением требований статьи 164 настоящего Кодекса;
3	3) прекращение трудового договора (пункты 3 и 4 части второй статьи 100).

Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных настоящей статьей, 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.

При применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и поведение работника.

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

признать применение к работнику дисциплинарного взыскания незаконным и вынести решение о его отмене.

учитывая обстоятельства, при которых совершен проступок, предшествующее поведение работника, отношение к труду, соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка, соблюдение работодателем порядка наложения взыскания,

ГЛАВА XII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

§ 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.



§ 2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТНИКУ

Статья 187. Вред, подлежащий возмещению работнику



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, связанных повреждением здоровья,

а также в выплате, предусмотренных случаях, связанного 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 в

дополнительным видом 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	работодатель обязан возместить вред	нетрудоспособным лицам
	профессиональным заболеванием		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,
или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей,	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.

И трудоспособными считаются

лица старше шестнадцати лет, если они стали инвалидами до достижения этого возраста,

мужчины, достигшие шестидесяти лет, и женщины — пятидесяти 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.

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



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,	в счет возмещения вреда не засчитываются
	а равно другие пенсии	
	зарботок	
	стипендии и иные доходы	

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 зарботков 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 получении 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, исключающие 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, если:

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.

а если он не заключен — по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

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

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

заключен указанный договор, должен доказать отсутствие своей вины.	ответственности отдельный член бригады должен доказать отсутствие своей вины.
--	---



На предприятиях, занятых обслуживанием	хранением	по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников	может создаваться фонд риска, за счет которого допускается возмещение
	реализацией		
ценностей	транспортировкой		
	переработкой		

за работника может быть возложена ограниченная материальная ответственность

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
---	---	---

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



работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного вреда и выявления причин его возникновения.

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 ознакомиться 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	в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.
	недостачей	
	утратой отдельных видов имущества и других ценностей	

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.

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

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	Пользоваться полученными средствами индивидуальной защиты	немедленно извещать своего непосредственного руководителя
требования норм		бригадира
правил		мастера
инструкций по охране труда		начальника участка и др. о любой ситуации, которая создает непосредственную угрозу жизни и здоровью людей,
а также распоряжения администрации по безопасному ведению работ		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	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	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,

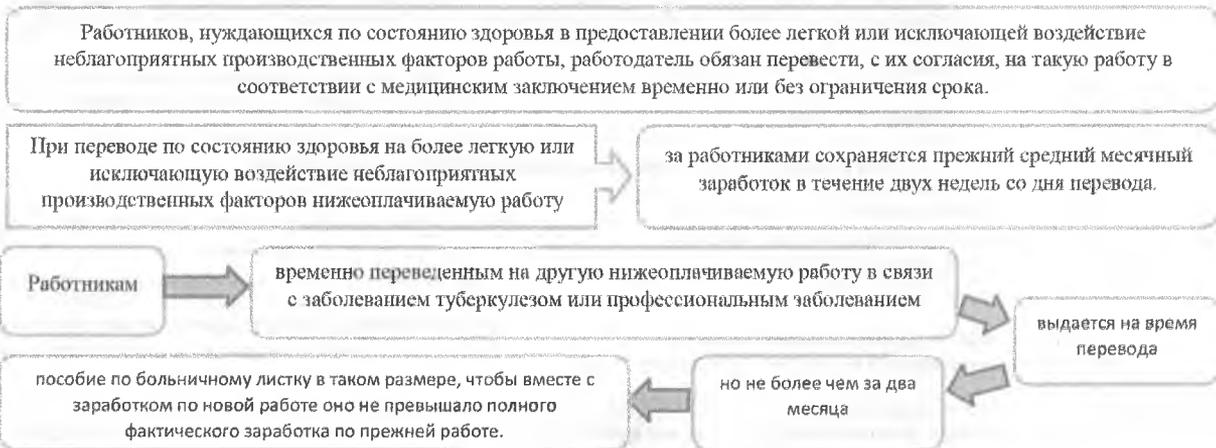
а если он не заключен, — по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

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



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 исключющую 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.

Рекомендации ВТЭК о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда инвалидов обязательны для исполнения работодателем.

Инвалидам I и II группы 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	Статья 222. Учет и расследование несчастных случаев на производстве
Работодатель обязан принять меры, направленные на оказание первой медицинской помощи работникам, заболевшим на месте работы.	Работодатель обязан своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве.
Перевозка в лечебно-профилактические учреждения работников, заболевших на месте работы, в необходимых случаях производится за счет работодателя.	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

§ 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	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 занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по консультации с Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и представителями работодателей.

Статья 226. Перевод беременных женщин на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания или они переводятся на более легкую либо исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении женщине более легкой или исключаящей 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 исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет

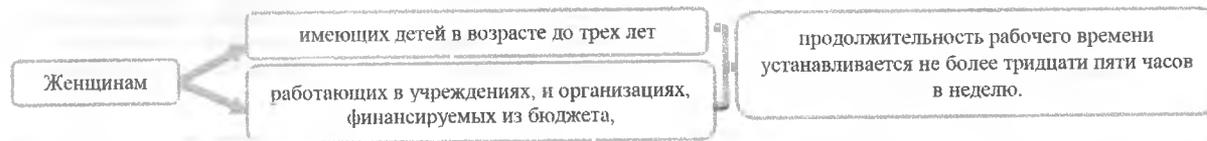
Женщины, имеющие детей в возрасте до двух лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста двух лет.

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 направление в командировку
беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до шестнадцати лет), без их согласия.			

При этом привлечение к ночным работам беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, допускается при наличии медицинского заключения, подтверждающего, что такая работа не угрожает здоровью матери и ребенка.

Статья 228-1. Право женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и работающих в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета, сокращенную продолжительность рабочего времени



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	женщины, имеющей 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

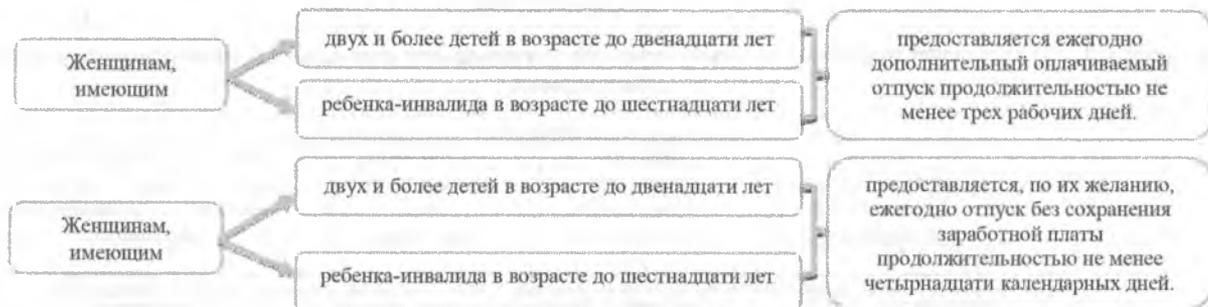
Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида до исполнения ему шестнадцати лет, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц с оплатой его в размере дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

Статья 231. Льготы женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных отпусков

Беременным женщинам	ежегодные отпуска предоставляются, по их желанию
женщинам, родившим ребенка	
соответственно перед отпуском по беременности и родам или после него либо после отпуска по уходу за ребенком.	

Одиноким родителям (вдовам, вдовцам, разведенным, одиноким матерям женам военнослужащих срочной военной службы)	воспитывающим одного и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до шестнадцати лет)	ежегодные отпуска, по их желанию, предоставляются в летнее время или в другое удобное для них время (статья 144).

Статья 232. Дополнительные отпуска женщинам, имеющим детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет



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	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 не более трех лет в общей сложности, в том числе и в стаж работы по специальности.

В стаж работы, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск, время отпусков по уходу за ребенком не засчитывается, если иное не предусмотрено в коллективном договоре, а также в ином локальном акте 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	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.

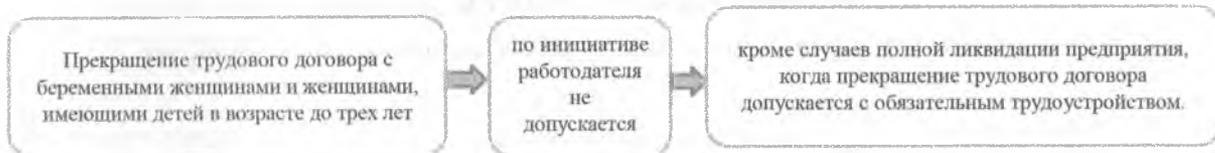
Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый.	При наличии двух или более детей в возрасте до двух лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.	Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему 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

а если он не заключен, — по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.



Трудоустройство указанных женщин осуществляется местным органом по труду с обеспечением в период трудоустройства соответствующих социальных выплат, установленных законодательством.

Обязательное трудоустройство женщин, указанных в части первой настоящей статьи, осуществляется работодателем также и в случаях прекращения трудового договора в связи с истечением его срока. На период трудоустройства за ними сохраняется заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора.

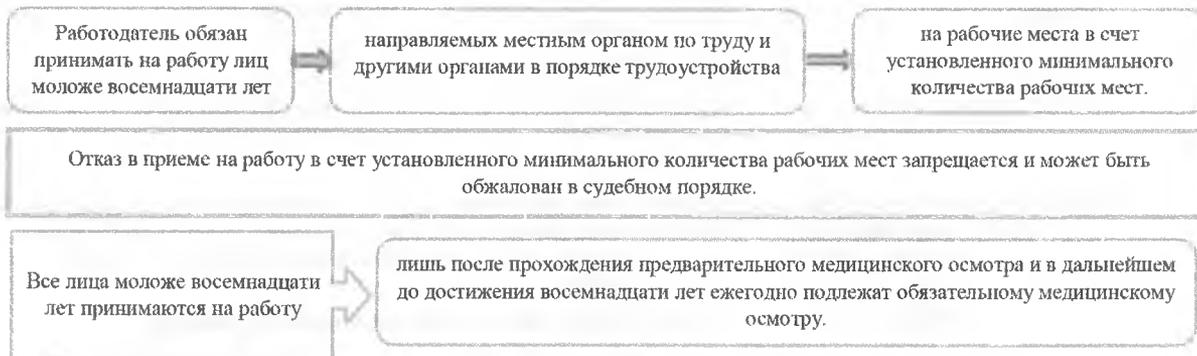
Статья 238. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

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



Статья 240. Трудовые права лиц моложе восемнадцати лет

Лица моложе восемнадцати лет	в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к взрослым работникам пользуются дополнительными льготами, установленными для них законодательными и иными нормативными актами о труде.
в области охраны труда	
рабочего времени	
отпусков и иных условий труда	

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 занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по консультации с Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и представителями работодателей.

Статья 242. Сокращенная продолжительность рабочего времени для лиц моложе восемнадцати лет

Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет	для лиц в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет
продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати шести часов в неделю,	не более двадцати четырех часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время

не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего

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 на общих основаниях.
	а за стаж работы после достижения восемнадцати лет	

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

опекуны (попечители)

а также органы надзора за охраной труда и межведомственные комиссии по делам несовершеннолетних

вправе требовать прекращения трудового договора с лицами моложе восемнадцати лет, если продолжение работы угрожает их здоровью или сопряжено с иным ущербом для них.

Статья 247-1. Дополнительные гарантии для выпускников образовательных учреждений

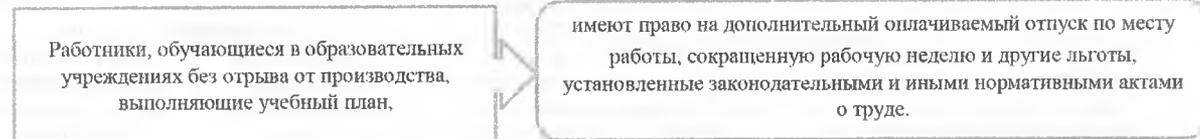
При прекращении трудового договора по инициативе работодателя с	выпускниками средних специальных	обучавшимися по государственным грантам	поступившими на работу впервые в течение трех лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения, до истечения трехлетнего срока со дня заключения трудового договора	работодатель должен уведомить об этом местный орган по труду.
	профессиональных образовательных учреждений			
	а также высших , учебных заведений			

§ 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	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



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.

Статья 254. Отпуска работникам для сдачи вступительных экзаменов в высшие учебные заведения

Работникам	допущенным к вступительным экзаменам	предоставляется отпуск без сохранения заработной платы при поступлении в высшие учебные заведения продолжительностью не менее чем пятнадцать календарных дней, не считая времени проезда к месту нахождения учебных заведений и обратно.
------------	--------------------------------------	--

Статья 255. Льготы по рабочему времени для обучающихся в высших и средних специальных, профессиональных учебных заведениях без отрыва от производства

Работникам	обучающимся в высших и средних специальных профессиональных учебных заведениях без отрыва от производства	предоставляется не менее одного свободного от работы дня в неделю при шестидневной рабочей неделе для подготовки к занятиям с сохранением среднего заработка на период десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи выпускных экзаменов.
------------	---	---

При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

Статья 256. Отпуска в связи с обучением в высших и средних специальных учебных заведениях

Работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы на период участия в лабораторно-экзаменационной сессии:			
для обучающихся на первом и втором курсах по вечерней форме обучения в высших учебных заведениях — не менее двадцати календарных дней, в средних специальных учебных заведениях — не менее десяти календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных учебных заведениях — не менее	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	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.

тридцати календарных дней ежегодно	учебных заведениях не менее сорока календарных дней ежегодно;		
------------------------------------	---	--	--

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 наобщих 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.		

В таком же размере производится оплата проезда для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) или сдачи выпускного экзамена.

Статья 258. Творческие отпуска

Для завершения докторской диссертации	а также написания учебников	и учебно-методических пособий лицам
сочетающим производственную или педагогическую деятельность с научной работой		
предоставляются творческие отпуска с сохранением средней месячной заработной платы и должности по месту основной работы.		

Порядок предоставления творческих отпусков и их продолжительность определяется законодательством.

ГЛАВА XV. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Статья 259. Стороны и содержание индивидуальных трудовых споров

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.

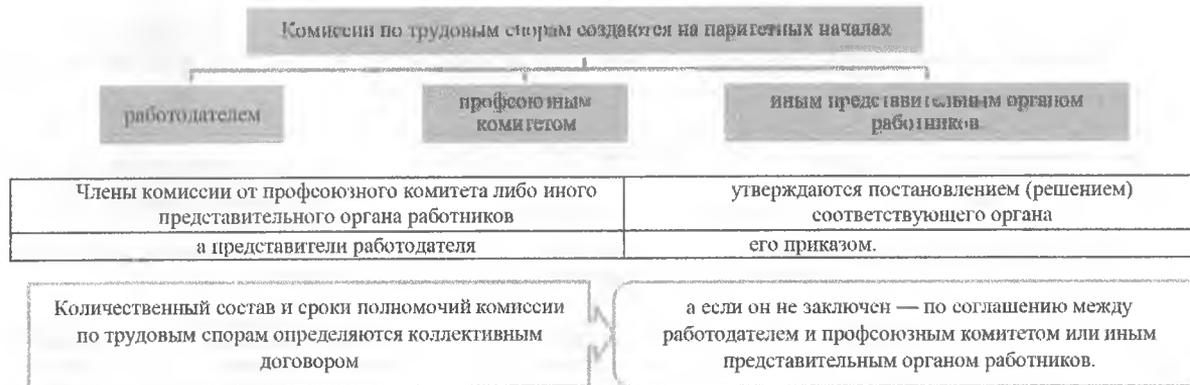
Индивидуальный трудовой спор по вопросам установления условий труда рассматривается в соответствии со статьей 280 настоящего Кодекса.

Статья 261. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется	а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) судах определяется
Трудовым Кодексом	Трудовым Кодексом, 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.	



Статья 263. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам	если работник самостоятельно	не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.
	с участием профсоюзного комитета	
	либо иного представительного органа работников	

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.
должно быть мотивированным и основанным на законодательных и иных нормативных актах о труде, трудовом договоре.
по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.
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, государственный 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	в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии.
	работодателем в районный (городской) суд	

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.

о возмещении работодателю материального вреда, причиненного должностными лицами, рассматриваются также экономическими судами в случаях, когда причинение должностным лицом вреда обнаружено при рассмотрении экономического спора.

Недопустим отказ в рассмотрении заявления работника на том основании, что спор не был рассмотрен в комиссии по трудовым спорам.

Статья 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;

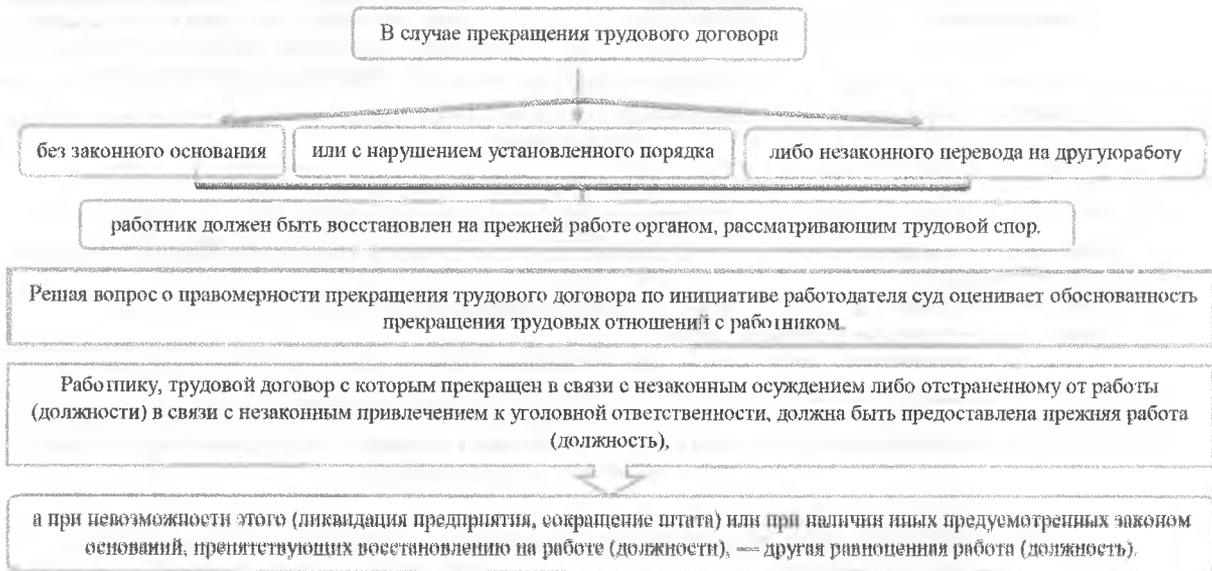
по спорам о возмещении работником материального вреда, причиненного работодателю, — один год со дня обнаружения работодателем причиненного вреда;

по другим трудовым спорам — три месяца с того дня, как работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

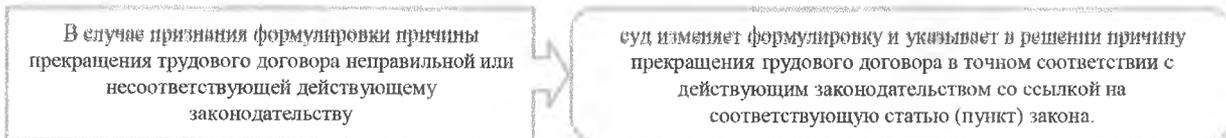
В случае пропуска по уважительным причинам сроков, установленных в настоящей статье, они могут быть восстановлены судом или комиссией по трудовым спорам.

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



Статья 272. Изменение формулировки причин прекращения трудового договора



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 заработке в полном размере за все время задержки.

Если незаконно переведенный работник обратился в суд на основании выданного комиссией по трудовым спорам удостоверения о принудительном исполнении ее решения

определение о выплате работнику заработной платы за время вынужденного прогула, вызванного задержкой исполнения решения комиссии по трудовым спорам,

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

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	рассматриваются в порядке, установленном законом.
перевода на другую работу	
возмещения вреда, связанного с необоснованным переводом или прекращением трудовых отношений	
наложения дисциплинарных взысканий	

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 условий труда	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

§ 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 ребёнка;
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.	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	Статья 287. Пособие при рождении ребенка	Статья 288. Пособие на погребение
Пособие по беременности и родам выплачивается в размере полного заработка в течение всего отпуска по беременности и родам (статья 233).	При рождении ребенка выдается единовременное пособие. Размер пособия на каждого рожденного ребенка и порядок его выплаты устанавливаются законодательством.	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

Пенсия по инвалидности назначается застрахованным работникам, признанным в установленном законодательством порядке инвалидами I и II групп вследствие:

травматического повреждения 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 трудового 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.

ХОЖАБЕКОВ МУФТУЛЛА ЖОЛМУРЗА УЛЫ

ТРУДОВОЙ
КОДЕКС
В ТАБЛИЦАХ И СХЕМАХ

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Редактор *Н. Ниязова*

Корректор *М. Галипова*

Компьютерная верстка *Н. Файзиева*

Подписано в печать 08.09.2020. Формат 60x84 ¹/₁₆.
Гарнитура Times. Офисная бумага. Ризографная печать
Усл.печ.л. 7,8. Уч.-изд.л.6,6
Тираж 50. Заказ № 12-5

Отпечатано в типографии ООО "IMPRESS MEDIA"
Ташкент, Яккасарой, ул. Кушбеги, 6.

1871
1872
1873
1874
1875
1876
1877
1878
1879
1880

1881
1882
1883
1884
1885
1886
1887
1888
1889
1890

1891
1892
1893
1894
1895
1896
1897
1898
1899
1900

1901
1902
1903
1904
1905
1906
1907
1908
1909
1910

1911
1912
1913
1914
1915
1916
1917
1918
1919
1920

1921
1922
1923
1924
1925
1926
1927
1928
1929
1930

1931
1932
1933
1934
1935
1936
1937
1938
1939
1940