

# ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

## ОБЩАЯ ЧАСТЬ

### ГЛАВА I. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

#### Статья 1. Нормативные акты, регулирующие трудовые отношения

Трудовые отношения в Республике Узбекистан регулируются законодательством о труде, коллективными соглашениями, а также коллективными договорами и иными локальными нормативными актами\*.

\*В дальнейшем «законодательные и иные нормативные акты о труде».

Законодательство о труде состоит из настоящего Кодекса, законов Республики Узбекистан и постановлений Олий Мажлиса, указов Президента Республики Узбекистан, законов Республики Каракалпакстан и постановлений Жокаргы Кенеса, постановлений Правительства Республики Узбекистан и Правительства Республики Каракалпакстан, решений других представительных и исполнительных органов государственной власти, принимаемых в пределах их компетенции.

Законодательными и иными нормативными актами о труде регулируются трудовые отношения физических лиц, работающих по трудовому договору (контракту)\* на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности\*\*, а также у отдельных граждан.

\* В дальнейшем «трудовой договор».

\*\* В дальнейшем «предприятия».

#### Статья 2. Задачи законодательства о труде

Законодательство о труде, учитывая интересы работников, работодателей, государства, обеспечивает эффективное функционирование рынка труда, справедливые и безопасные условия труда, охрану трудовых прав и здоровья работников, способствует росту производительности труда, улучшению качества работы, подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни всего населения.

#### Статья 3. Сфера действия Трудового кодекса

Действие Трудового кодекса распространяется на всю территорию Республики Узбекистан.

#### Статья 4. Соотношение законодательного и договорного регулирования трудовых отношений

Минимальный уровень трудовых прав и гарантий для работников устанавливается законодательными актами.

Дополнительные по сравнению с законодательными актами трудовые права и гарантии могут быть установлены иными нормативными актами, в том числе и договорного характера (коллективные соглашения, коллективные договоры, другие локальные акты), а также трудовыми договорами, заключенными между работником и работодателем.

Условия соглашений и договоров о труде не могут быть изменены в одностороннем порядке, если иное не предусмотрено законом. Вопросы, не урегулированные законодательными и иными нормативными актами о труде, решаются по соглашению сторон договоров о труде, а при недостижении соглашения между ними — в порядке, установленном для разрешения трудовых споров.

#### Статья 5. Недействительность условий соглашений и договоров о труде

Условия соглашений и договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательными и иными нормативными актами, недействительны.

#### Статья 6. Запрещение дискриминации в трудовых отношениях

Все граждане имеют равные возможности в обладании и использовании трудовых прав. Установление каких-либо ограничений или предоставление преимуществ в области

трудовых отношений в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, недопустимо и является дискриминацией.

Не являются дискриминацией различия в сфере труда, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды и др.).

Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации в сфере труда, может обратиться в суд с заявлением об устранении дискриминации и возмещении нанесенного ему материального и морального вреда.

### **Статья 7. Запрещение принудительного труда**

Принудительный труд, т. е. принуждение к выполнению работы под угрозой применения какого-либо наказания (в том числе в качестве средства поддержания трудовой дисциплины) запрещается.

Не считается принудительным трудом работа, выполнение которой требуется:

на основании законодательных актов о военной или альтернативной службе;

в условиях чрезвычайного положения;

вследствие вступившего в законную силу приговора суда;

в других случаях, предусмотренных законом.

### **Статья 8. Защита трудовых прав**

Каждому гарантируется защита трудовых прав, которая осуществляется органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, а также органами по рассмотрению трудовых споров.

### **Статья 9. Государственное управление в сфере труда. Контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде**

*См. предыдущую редакцию.*

Государственное управление в сфере труда осуществляет Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и его территориальные органы.

*(часть первая статьи 9 в редакции Закона Республики Узбекистан от 3 января 2018 года № ЗРУ-456 — Национальная база данных законодательства, 05.01.2018 г., № 03/18/456/0512)*

Контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляют:

1) специально уполномоченные на то государственные органы и их инспекции;

*См. предыдущую редакцию.*

2) профессиональные союзы.

*(пункт 2 части второй статьи 9 в редакции Закона Республики Узбекистан от 7 декабря 2001 года № 320-II — Ведомости Олий Мажлиса, 2002 г., № 1, ст. 20)*

Органы государственной власти и управления осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в порядке, установленном законом.

Надзор за точным и единообразным исполнением законов о труде на территории Республики Узбекистан осуществляется Генеральным прокурором Республики Узбекистан и подчиненными ему прокурорами.

### **Статья 10. Соотношение международных договоров, конвенций и законодательства о труде Республики Узбекистан**

Если международным договором Республики Узбекистан или ратифицированной Узбекистаном конвенцией Международной Организации Труда установлены более льготные для работников правила по сравнению с законодательными или иными нормативными актами о труде Республики Узбекистан, то применяются правила международного договора или конвенции.

Правила международных договоров Республики Узбекистан или ратифицированных Узбекистаном конвенций Международной Организации Труда применяются и в тех случаях, когда трудовые отношения прямо не урегулированы законодательством.

## **Статья 11. Применение законодательства о труде к лицам, не являющимся гражданами Республики Узбекистан**

Законодательство о труде распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих на территории Республики Узбекистан по трудовому договору, заключенному с работодателем.

## **Статья 12. Применение законодательства о труде на иностранных предприятиях**

На предприятиях, принадлежащих полностью или частично иностранным юридическим и физическим лицам и расположенных на территории Республики Узбекистан, применяется законодательство о труде Республики Узбекистан.

## **Статья 13. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом**

Течение срока, с которым настоящий Кодекс связывает возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца, недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается первый следующий за ним рабочий день.

## **ГЛАВА II. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

### **Статья 14. Работник как субъект трудовых отношений**

Субъектами трудовых отношений могут быть граждане Республики Узбекистан, а также иностранные граждане и лица без гражданства, достигшие установленного возраста ([статья 77](#)) и заключившие трудовой договор с работодателем.

### **Статья 15. Работодатель как субъект трудовых отношений**

Работодателями могут быть:

- 1) предприятия, в том числе их обособленные структурные подразделения, в лице их руководителей;
- 2) частные предприятия, собственник которых одновременно является их руководителем;
- 3) отдельные лица, достигшие восемнадцати лет, в случаях, предусмотренных законодательством.

*См. предыдущую редакцию.*

- 4) индивидуальные предприниматели, осуществляющие найм работников в порядке, установленном Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

*(статья 15 дополнена пунктом 4 Законом Республики Узбекистан от 20 августа 2015 года № ЗРУ-391 — СЗ РУ, 2015 г., № 33, ст. 439)*

### **Статья 16. Основные трудовые права работника**

В соответствии с [Конституцией](#) Республики Узбекистан каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном [законом](#).

Каждый работник имеет право:

*См. предыдущую редакцию.*

на вознаграждение за труд не ниже установленного законодательством размера по первому разряду [Единой тарифной сетки](#) по оплате труда;

*(абзац второй части второй статьи 16 в редакции Закона Республики Узбекистан от 30 апреля 2013 года № ЗРУ-352 — СЗ РУ, 2013 г., № 18, ст. 233)*

на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков;

на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;

на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников и трудовых коллективов;

на социальное обеспечение по возрасту, в случае утраты трудоспособности, потери кормильца и в иных, установленных законом, случаях;

на защиту, в том числе и судебную, трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

отстаивать свои интересы в коллективных трудовых спорах.

### **Статья 17. Основные права работодателя**

Работодатель имеет право:

управлять предприятием и принимать самостоятельные решения в пределах своих полномочий;

заключать и прекращать индивидуальные трудовые договоры в соответствии с законодательством;

требовать от работника надлежащего выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

создавать совместно с другими работодателями общественные объединения для защиты своих интересов и вступать в такие объединения.

### **Статья 18. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников**

Правовое регулирование труда отдельных категорий работников может иметь особенности, определяемые:

характером трудовой связи работника с предприятием;

условиями и характером труда работника;

природно-климатическими условиями;

особым правовым режимом местности, где трудится работник;

иными объективными факторами.

Особенности регулирования труда государственных служащих устанавливаются законом.

Устанавливаемые особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников не могут снижать уровня трудовых прав и гарантий, предусмотренных настоящим Кодексом.

### **Статья 19. Трудовой коллектив как субъект трудовых отношений**

Трудовой коллектив предприятия составляют все его работники, участвующие своим трудом в его деятельности на основе трудового договора.

Права и обязанности трудового коллектива, его полномочия, порядок и формы их осуществления определяются законодательными и иными нормативными актами.

### **Статья 20. Представительные органы работников и работодателей как субъекты трудовых отношений**

В качестве субъектов трудовых отношений могут выступать профессиональные союзы, их выборные органы на предприятии, иные избираемые работниками органы, представительные органы работодателей.



### ГЛАВА III. ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

#### Статья 21. Представительство работников на предприятии

Представительство интересов работников в трудовых отношениях и защиту таких интересов могут осуществлять профессиональные союзы и их выборные органы на предприятии или иные избираемые работниками органы, порядок избрания, сроки полномочий и количественный состав которых определяются собранием (конференцией) трудового коллектива. Работники сами определяют тот орган, которому они доверяют представительство и защиту своих интересов.

Все представительные органы действуют в пределах своих полномочий и пользуются равными правами при защите интересов работников.

Наличие иных представительных органов на предприятии не должно препятствовать деятельности профессиональных союзов по осуществлению своих функций.

Интересы работников и работодателей не может представлять и защищать один и тот же представительный орган.

Деятельность представительных органов может быть прекращена по решению работников, их избравших, а также судом — в случае совершения ими действий, противоречащих законодательству.

#### Статья 22. Профессиональные союзы

Права профессиональных союзов и их выборных органов во взаимоотношениях с государственными и хозяйственными органами, работодателями определяются [законом](#), уставами, коллективными соглашениями и договорами.

#### Статья 23. Права представительных органов работников

Представительные органы работников вправе:

вести переговоры, заключать коллективные договоры и соглашения, контролировать их выполнение, вносить работодателю предложения по подготовке нормативных актов о труде на предприятии;

участвовать в рассмотрении вопросов социально-экономического развития предприятия;

защищать интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;

обжаловать в суд решения работодателя и уполномоченных им лиц, если они противоречат законодательным или другим нормативным актам о труде либо иным образом нарушают права работников.

Представительные органы могут совершать и иные действия, направленные на защиту интересов работников в социально-трудовых отношениях, если они не противоречат законодательству.

Осуществление прав представительными органами работников не должно снижать эффективности работы предприятия, нарушать установленный порядок и режим его работы.

#### Статья 24. Обязанности работодателя по отношению к представительным органам работников

Работодатель обязан:

соблюдать права представительных органов работников, содействовать их деятельности;

до принятия решений, затрагивающих интересы работников, проводить консультации с их представительными органами, а в случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, — получать их согласие;

своевременно рассматривать предложения представительных органов работников и мотивированно сообщать им в письменной форме о принятых решениях;

беспрепятственно допускать членов представительных органов работников на предприятие, к рабочим местам работников, чьи интересы они представляют;