

**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ  
УЗБЕКИСТАН**

**А К А Д Е М И Я**

**Т Р У Д О В О Е П Р А В О**

**Альбом схем**

**Ташкент - 2002**

*Одобрено Редакционно-издательским советом  
Академии МВД Республики Узбекистан*

**А в т о р ы - с о с т а в и т е л и :**

Ж.Т.Холмуминов, А.Х.Дусманов, Н.Х.Бекимбетов

Трудовое право. Альбом схем. – Т., Академия МВД Республики Узбекистан, 2002. – 107с.

**ББК 67.99(2)7  
Т 78**

В альбоме схем и сжатой и наглядной форме изложены темы учебного курса «Трудовое право» для юридических вузов. Материал представлен в соответствии с новейшим трудовым законодательством Республики Узбекистан.

Для студентов юридических вузов.

**Рецензенты:** Заслуженный юрист Республики Узбекистан, кандидат юридических наук, доцент Х.Р.Алимов (Академия МВД Республики Узбекистан);

кандидат юридических наук, доцент А. Иноятов  
(Ташкентский государственный юридический институт)

## ПРЕДИСЛОВИЕ

В связи с переходом Республики Узбекистан к рыночной экономике, принятием Конституции Республики Узбекистан и, целого ряда законодательных актов, регламентирующих отношения, связанные с трудовой деятельностью и социально-экономическими проблемами, важное значение имеет подготовка высококвалифицированных юридических кадров. В этой связи - определенная роль отводится трудовому праву," изучение которого необходимо для того, чтобы регулировать трудовые и связанные с ними отношения.

Неслучайно в своем выступлении на VIII сессии Олий Мажлиса Республики Узбекистан второго созыва. И. А. Каримов отмечал: «Я думаю, излишне говорить о том, что защита прав и свобод человека, обеспечение их гарантий не на словах, а в реальной жизни постоянно находится в центре внимания нашей законодательной и практической деятельности.

Критически оценивая претворение в жизнь принятых законов и правовых норм, необходимо проводить работу по совершенствованию законодательства совместно с международными организациями и центрами по защите прав человека. Сама система трудового права; место трудового права в правовой системе; источники, принципы и субъекты трудового права; понятие трудового коллектива и профессиональных союзов в сфере трудовых правоотношений.

Особенная часть включает в себя: гарантии реализации прав граждан на труд; занятость и трудоустройство; права и обязанности работодателей в области занятости населения и трудоустройства; социальные гарантии безработным; трудовой договор (контракт); переводы на другую работу; систему заработной платы; трудовые споры.

При подготовке пособия принималась во внимание специфика подготовки кадров для правоохранительных органов с целью формирования у обучающихся глубоких знаний, умений и навыков по применению норм трудового права в практической деятельности.

Доктор юридических наук, профессор

У.ТАДЖИХАНОВ

# ОБЩАЯ ЧАСТЬ

## ВОПРОС 1. Понятие и предмет трудового права

**Трудовое право** - совокупность норм трудового законодательства, регулирующих собственно трудовые и тесно связанные с ними отношения

**Предмет трудового права** - это общественные отношения основанные на заключенном трудовом договоре, а также отношения, тесно связанные с ними

**Отношения, тесно связанные с трудовыми**

Отношения по занятости и трудоустройству (предшествующие трудовые отношения)

Сопутствующие трудовым отношениям

Последующие трудовые отношения, к которым относятся отношения по рассмотрению трудовых-споров

Социально-партнерские отношения представителей работников, работодателей и органов исполнительной власти. Они возникают на отраслевом, профессиональном (тарифном), территориальном уровнях. Говорить об этих отношениях стало возможно лишь с 1995 г., когда был принят Трудовой Кодекс Республики Узбекистан

Отношения трудового коллектива с работодателем, его администрацией. Эти отношения носят организационно-управленческий характер

Организационно-управленческие отношения профсоюзного органа или другого уполномоченного) работниками органа с работодателем

Отношения по подготовке, переподготовке кадров, повышению их квалификации

Отношения по материальной ответственности сторон, которые возникают при причинении одной стороной трудового отношения ущерба другой стороне. Эти отношения носят охранительный характер

## ВОПРОС 2. Метод трудового права

**Метод трудового права** - это совокупность приемов и способов воздействия через нормы трудового права на определенные отношения

**Метод трудового права характеризуется**

Сочетанием централизованного и договорного регулирования трудовых отношений

Равноправием субъектов при заключении трудового договора

Сочетанием диспозитивного и императивного порядка регулирования

Единством правового регулирования трудовых отношений

Дифференциацией правового регулирования трудовых отношений

**Единство правового регулирования выражается**

в единых основных правах и обязанностях работника (ст. 16, 176 ТК РУз), а также работодателя (ст. 17, 177 ТК РУз)

в общих положениях первой главы ТК РУз

в общих нормативно-правовых актах, которые распространяются на всех работников

**Дифференциация правового регулирования** проводится по категориям (обусловленным определенными условиями и характером труда)

вредность и тяжесть условия труда

труд в природно-климатических условиях

специфика женского организма, его материнская функция

труд молодежи, инвалидов

характер труда

труд государственных служащих

**Нормы дифференциации** - специальные нормы. Благодаря этим нормам некоторые категории работников могут наравне с другими осуществлять свои права и обязанности. Специальные нормы не носят дискриминационного характера

Правовые нормы, регулирующие однородные отношения, классифицируются по определенным группам норм, которые называются институтами

### ВОПРОС 3. Система трудового права

**Система трудового права** - это научная классификация правовых норм, предполагающая деление отрасли на общую и особенную части

**Общая часть трудового права**  
(данные нормы распространяются!  
на все отношения трудового права

Понятие трудового права
Предмет регулирования
Принципы и задачи трудового права
Субъекты трудового права
Источники трудового права
Представительство работников и работодателей
Коллективные договора и соглашения

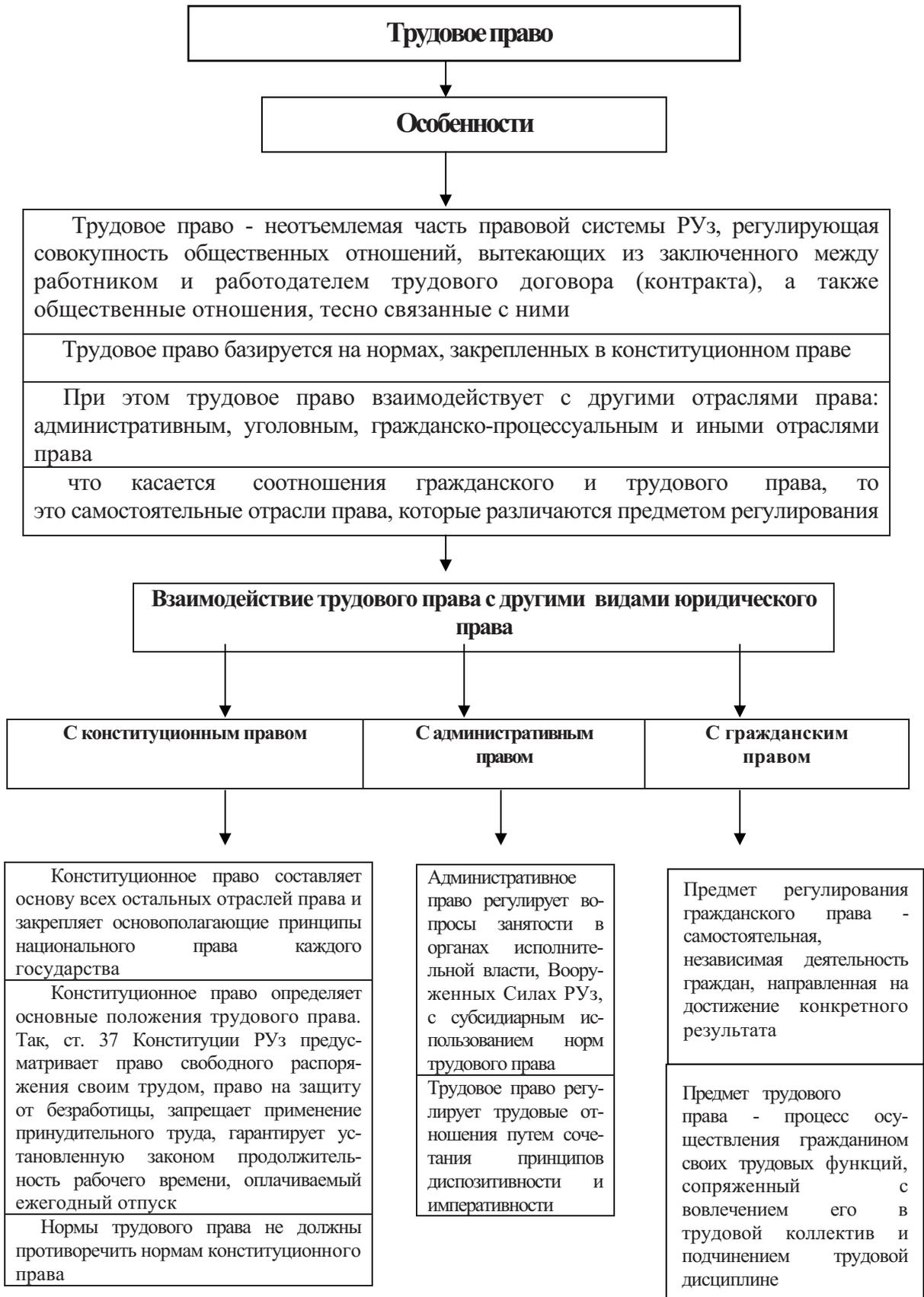
**Особенная часть** включает в себя следующие норм. Образующие отдельные институты трудового права

Трудоустройство
Трудовой договор (контракт)
Рабочее время
Время отдыха
Оплата труда
Гарантийные и компенсационные выплаты
Дисциплина труда
Материальная ответственность сторон
Охрана труда
Дополнительные гарантии и льготы отдельным категориям работников
Государственное социальное страхование
Трудовые споры

## ВОПРОС 4. Наука трудового права



## ВОПРОС 5. Место трудового права в правовой системе



# Взаимодействие трудового права с другими видами юридического права (продолжение)

**С правом социального обеспечения**

трудовое право устанавливает общие основания социальной защиты граждан со стороны государства

право социального обеспечения предусматривает специальное регулирование отношений по социальной защите граждан в вопросах субъектов трудового права, трудовой стажа, трудовой деятельности и т.д.

**С уголовным правом**

уголовное право предусматривает наказания за преступления, совершенные против конституционных прав и свобод гражданина

согласно ч.2 ст.148 УК РФ заведомо незаконный отказ в приеме на работу или увольнение с работы женщины по мотивам ее беременности или ухода за ребенком наказывается штрафом до 25 минимальных размеров заработной платы или лишением определенного права до 3 лет либо испытательными работами до 3 лет

таким образом, уголовное право охраняет право на труд

**С гражданско-процессуальным правом**

гражданско-процессуальное право регулирует порядок рассмотрения дел, возникающих из трудовых правоотношений

межрайонные гражданские суды рассматривают трудовые споры о восстановлении на работе, споры по применению установленных условий труда и т.д.

**С семейным правом**

семейное право регулирует порядок уплаты алиментов на несовершеннолетних детей, удержание которых производится из заработка или иных доходов родителей

трудовое право предусматривает выплаты пенсии по случаю потери кормильца, устанавливает ограничения совместной службы родственников

вопросы должны решаться с учетом норм и правил, содержащихся в трудовом и семейном праве

**С международным частным правом**

вопросы приема на работу иностранных граждан регулируются нормами и трудового, и международного права

## ВОПРОС 6. Источники трудового права

**Источники трудового права**- это форма выражения права, представляющая собой акты компетентных органов, содержащие нормы трудового права

**Система источников трудового права**- это состав, соотношение, внутренняя взаимосвязь и расположение последовательно по регулируемому ими предмету всех актов трудового законодательства в комплексе

**Классификация источников трудового права**  
(по юридической силе)

Международно-правовые акты (декларации, конвенции МОТ) (при характеристике международных правовых актов следует обращаться ст. 10 ТК РУз, где говорится, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РУз являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором РУз установленные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора и конвенции)

Конституция Республики Узбекистан, принятая 8 декабря 1992 года

Законы Республики Узбекистан

Подзаконные акты (указы Президента РУз и постановления Правительства Республики Узбекистан)

Ведомственные акты (акты Министерства труда и социального обеспечения Республики Узбекистан и других министерств)

Законодательные акты органов государственной власти на местах

Локальные акты (соглашения, коллективные договоры)

Решение суда - это акт применения норм законодательства, а не источник трудового права

Существуют и другие классификации источников трудового права (по форме акта, сфере действия и т.д.)

Общая характеристика Трудового кодекса - главнейшего из источников права

Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21.12.1995г. представляет собой единый кодифицированный акт, главы которого (за исключением главы («Общие положения»)) образуют отдельные институты трудового права

Законы и подзаконные акты должны соответствовать положениям Трудового кодекса Республики Узбекистан

## ВОПРОС 7. Принципы трудового права

**Принципы трудового права** - это основополагающие положения, определяющие содержание и развитие правовых норм в пределах трудового права либо его институтов. Руководствуясь принципами, можно судить о задачах, которые ставит перед собой и решает трудовое право

### Основные принципы трудового права

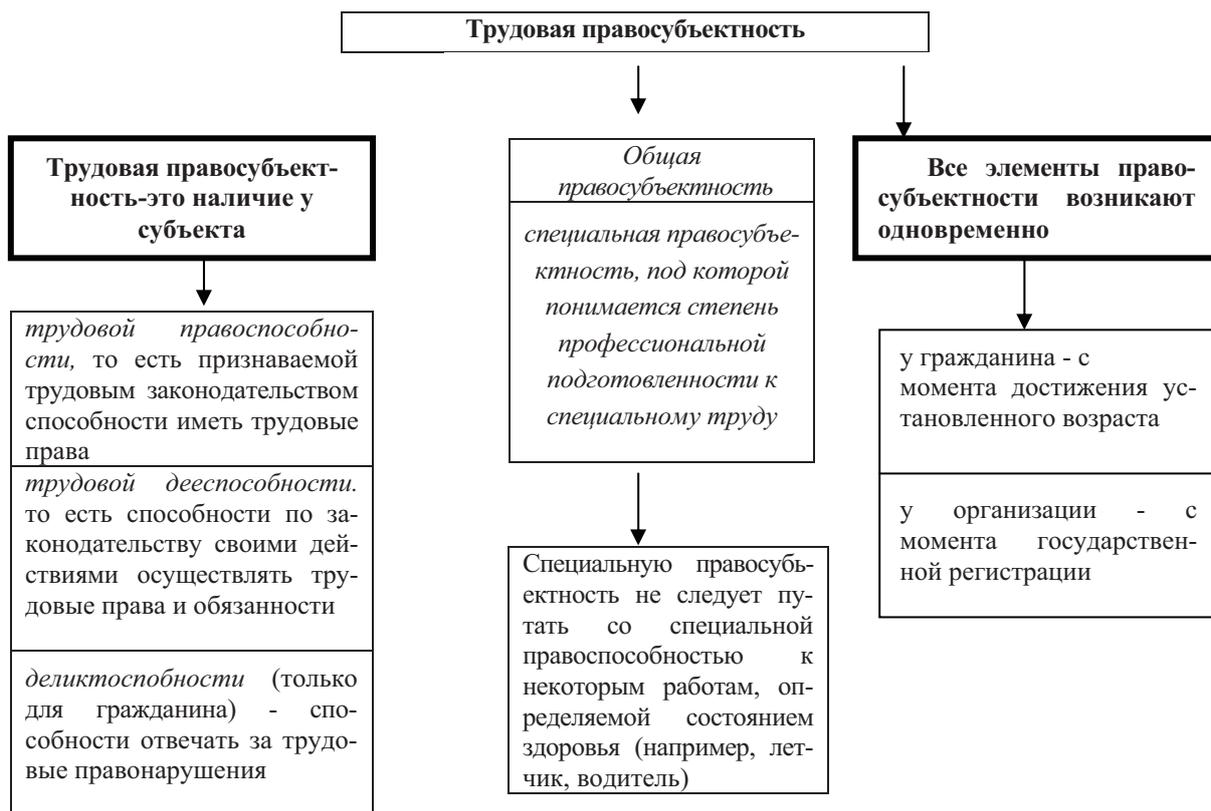
Обеспечение свободы труда и занятости, запрещение принудительного труда
Обеспечение права на труд, на защиту от безработицы, на помощь в трудовом устройстве, на материальную и моральную поддержку при безработице (гражданин вправе обратиться в соответствующий орган государственной власти или местного самоуправления за помощью в трудоустройстве либо за социальной поддержкой)
Обеспечение равноправия в труде и занятости без какой-либо дискриминации (равноправие мужчин и женщин, в том числе при оплате по объему труда; за отказ в приеме на работу женщины по причине беременности законодательством предусмотрена уголовная ответственность)
Обеспечение права на вознаграждение по трудовому вкладу и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда (гарантия минимального заработка)
Обеспечение права на охрану труда, на безопасность рабочего места, благоприятные условия труда (право работника требовать обеспечения условий труда, соответствующих санитарным, экологическим требованиям и требованиям техники безопасности)
Обеспечение права на ограничение рабочего времени, на отдых (законом устанавливается продолжительность рабочего времени и времени отдыха с учетом физиологических возможностей гражданина)
Обеспечение права на бесплатную профессиональную подготовку, переквалификацию, сочетание труда с обучением, повышением квалификации
Обеспечение защиты трудовых прав, включая судебную защиту, права на индивидуальные и коллективные трудовые споры
Обеспечение прав работников, их трудовых коллективов и профсоюзов на производственную демократию (гарантии права граждан на объединение, в том числе в профсоюзы, с целью защиты своих интересов; отстаивание публичных интересов коллектива работников через общие собрания, профсоюзы перед работодателем)
Обеспечение права работодателя требовать от работников исполнения обязанности добросовестно трудиться, бережно относиться к имуществу производства и права работников требовать от работодателя соблюдения им трудового законодательства

## ВОПРОС 8. Субъекты трудового права

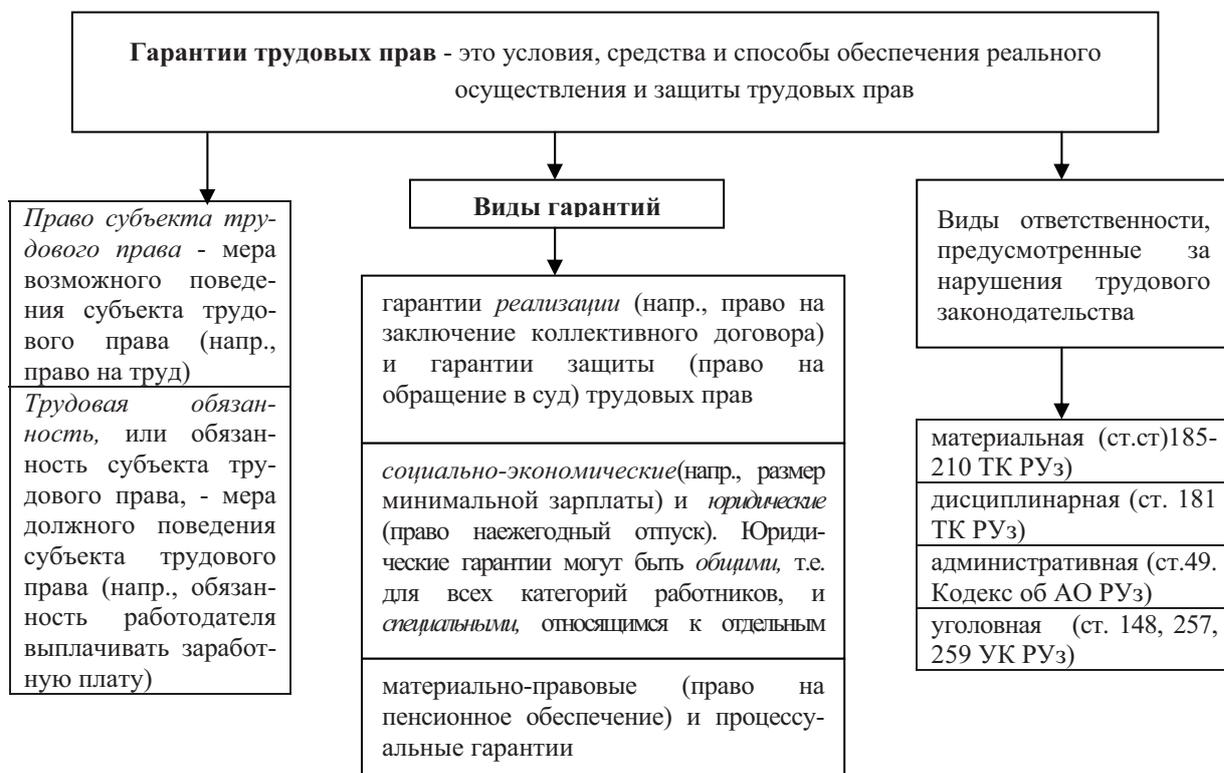
### 1. Виды и правовой статус субъектов трудового права



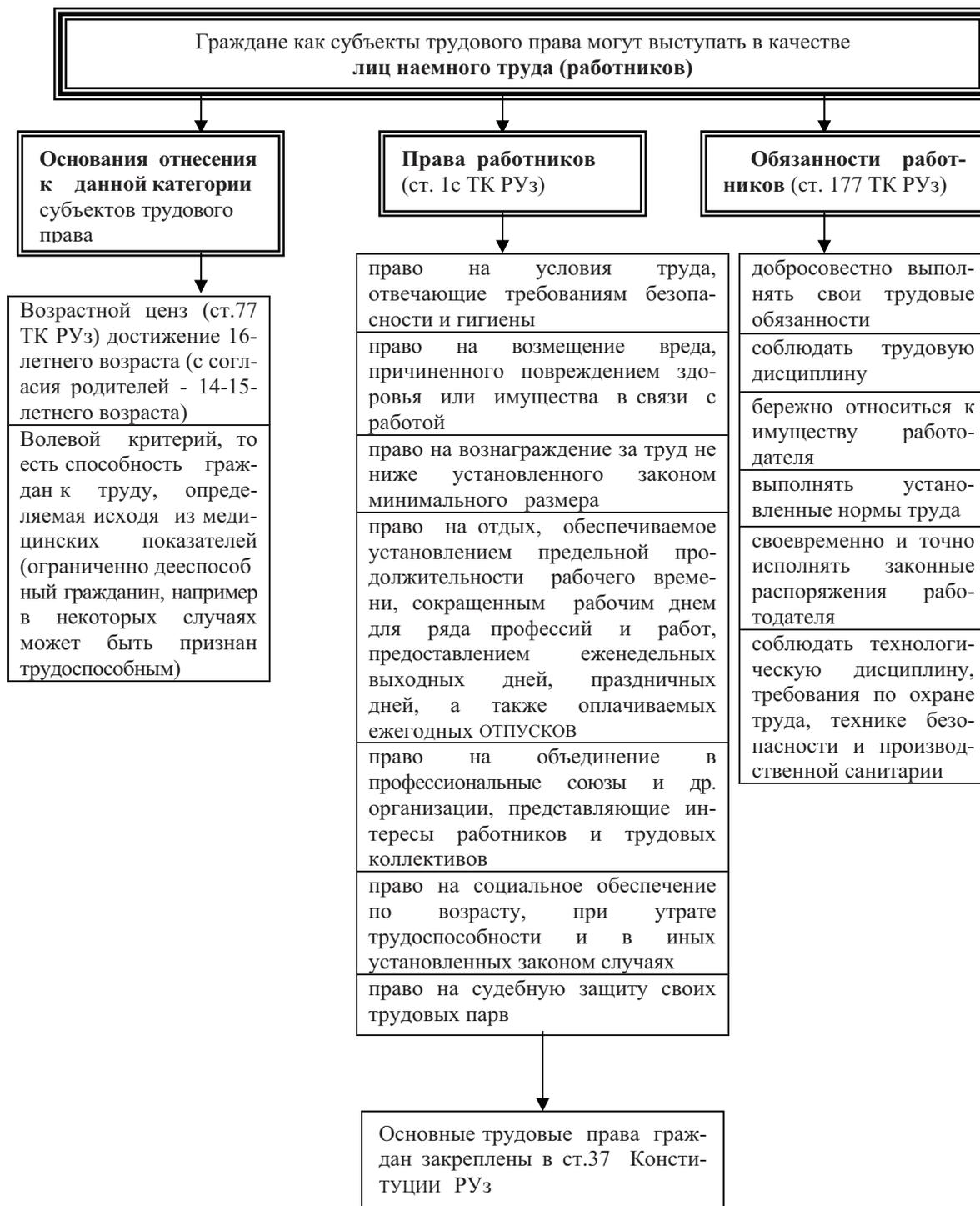
## 2. Трудовая правосубъектность



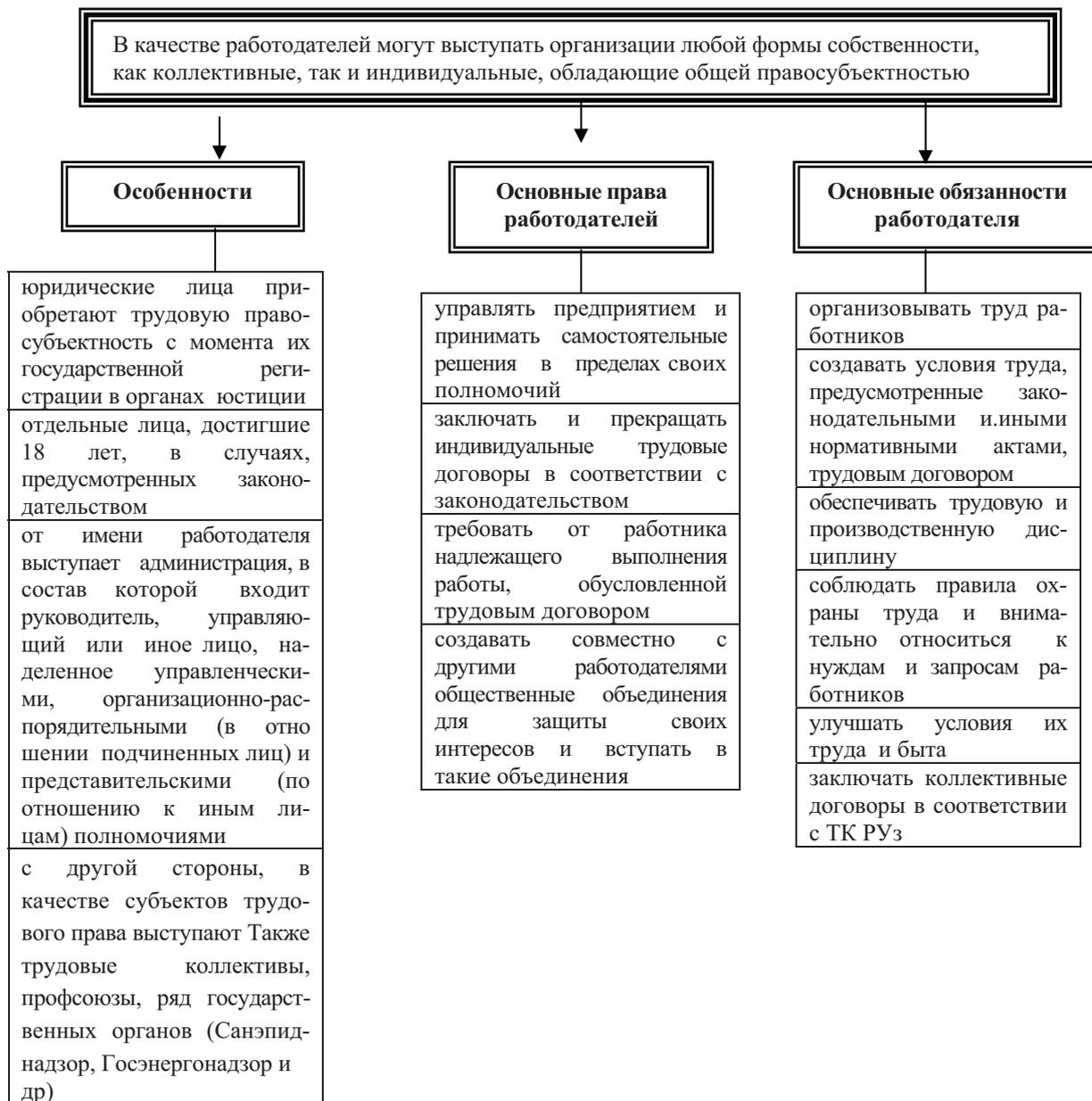
## 3. Гарантии трудовых прав. Ответственность за нарушение трудового законодательства



## ВОПРОС 9. Граждане как субъекты трудового права

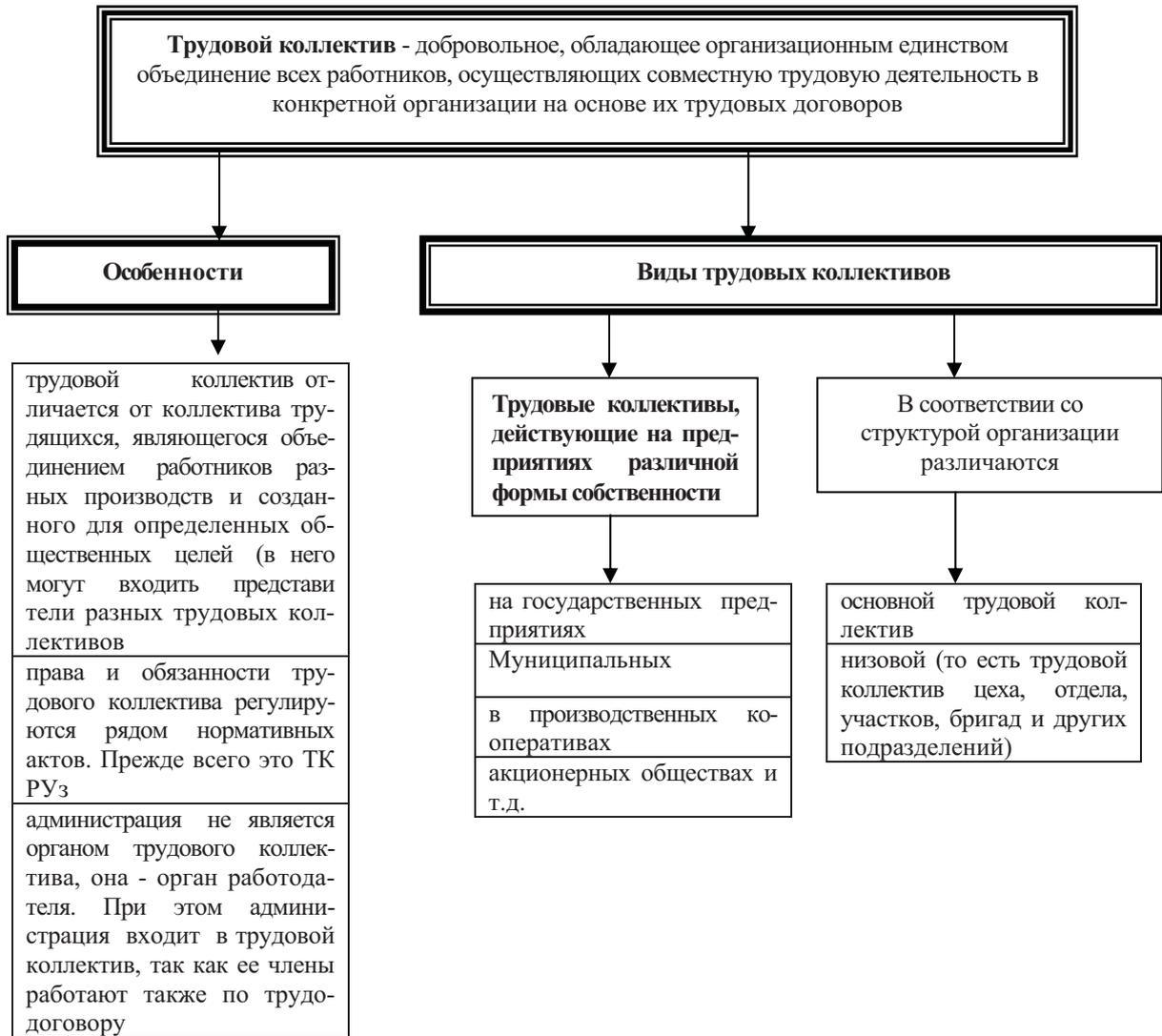


## ВОПРОС 10. Работодатели как субъекты трудового права

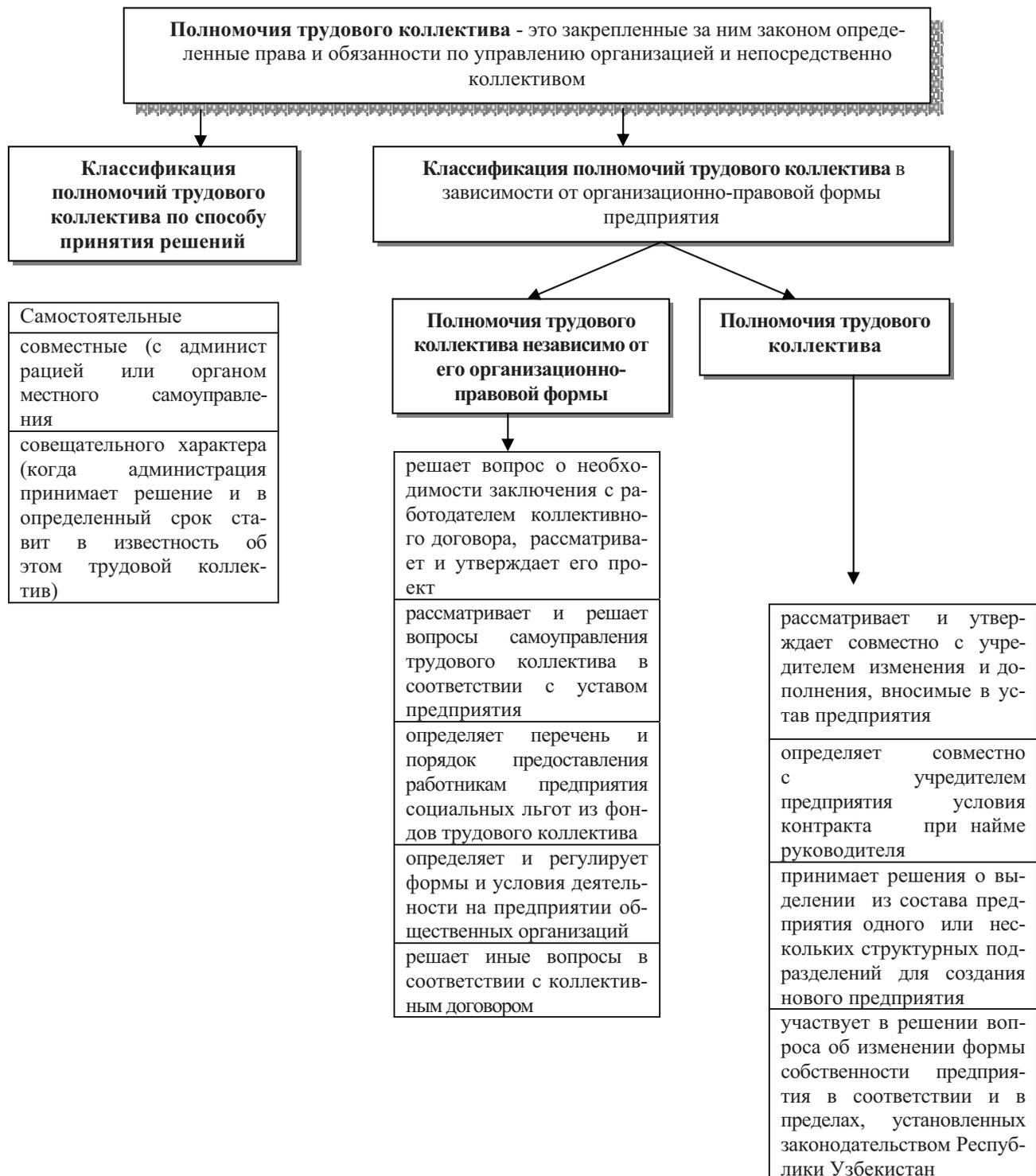


## ВОПРОС 11. Трудовой коллектив

### 1. Понятие трудового коллектива. Виды трудовых коллективов

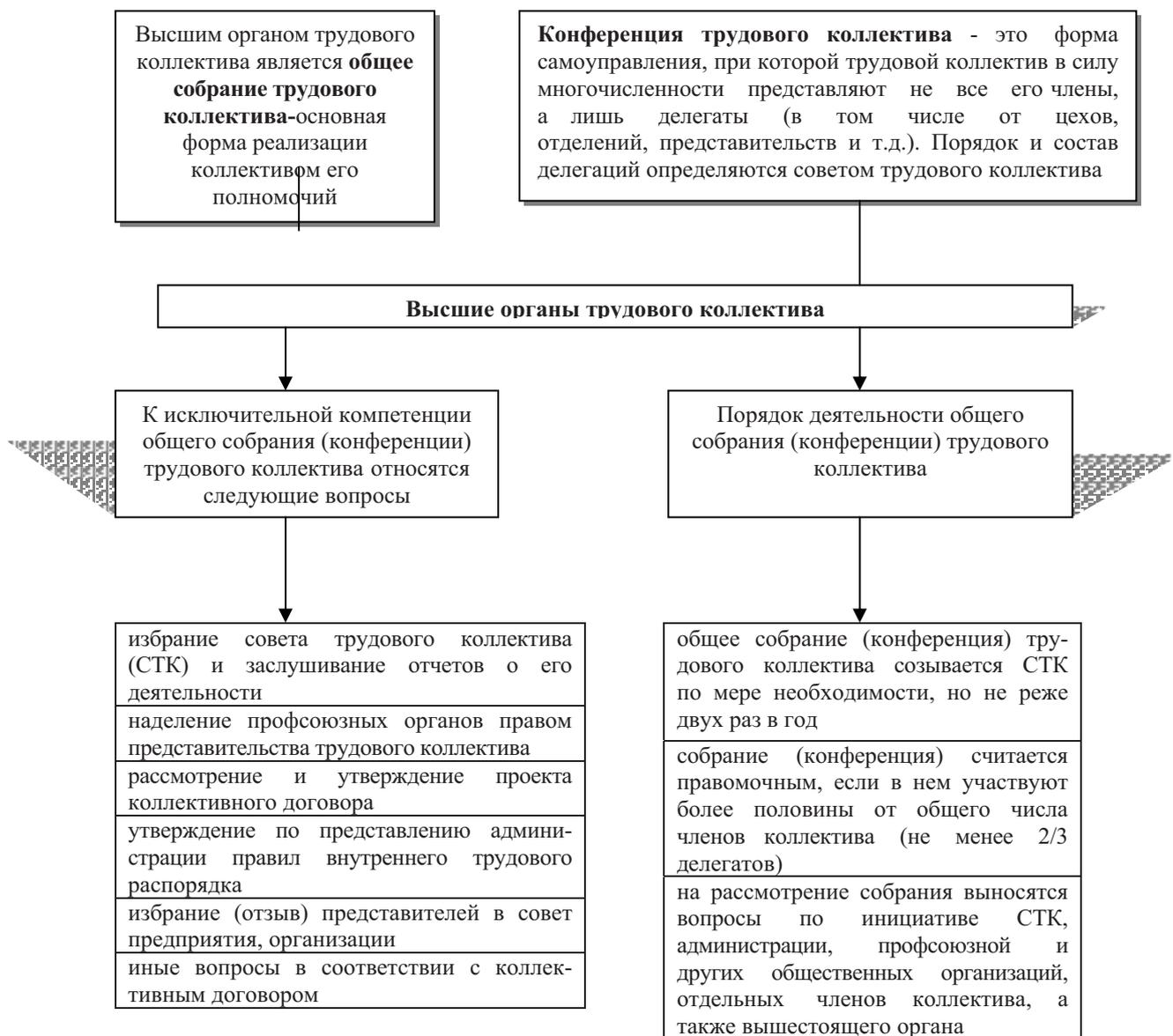


## 2. Полномочия трудового коллектива

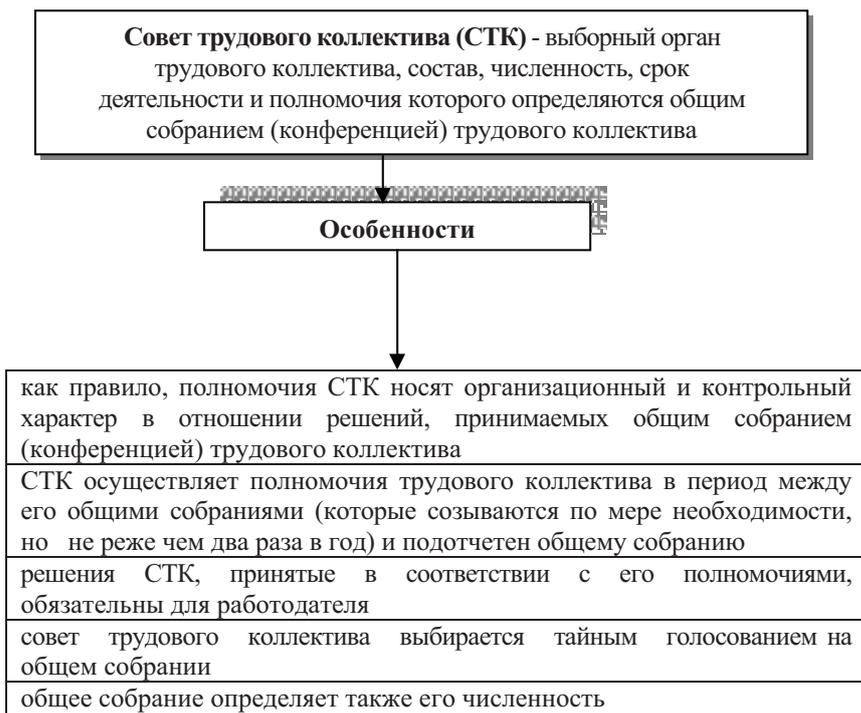


## ВОПРОС 12. Органы трудового коллектива

### 1. Общее собрание (конференция) трудового коллектива



## 2. Совет трудового коллектива (СТК)



## ВОПРОС 13. Профессиональные союзы в сфере трудовых правоотношений

### 1. Понятие профессионального союза

**Профессиональный союз** - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов

#### Особенности

права и обязанности профсоюзов урегулированы Трудовым кодексом РФ, а также Законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» от 2.07.1992 г., в котором дается определение профсоюза (ст.1)

профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны

### 2. Трудовая правосубъектность профсоюзов

#### Трудовая правосубъектность профсоюзов

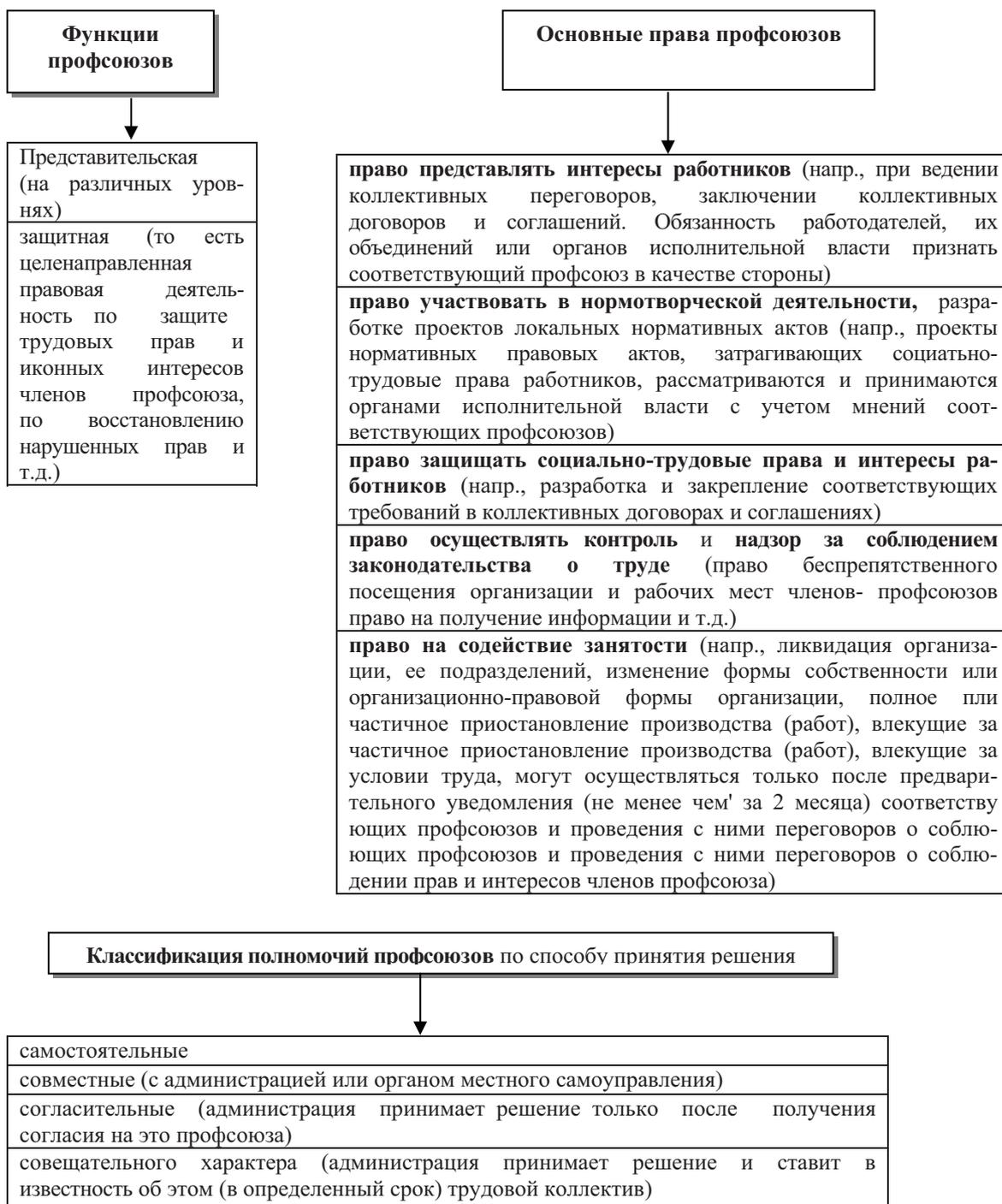
**правоспособность** профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации как юридического лица возникают с момента их государственной (уведомительной) регистрации в органах юстиции по месту нахождения соответствующего профсоюзного органа

профсоюзы и их объединения (ассоциации) осуществляют свою деятельность на основании утвержденных ими **уставов** (первичные профсоюзные организации - на основе положений)

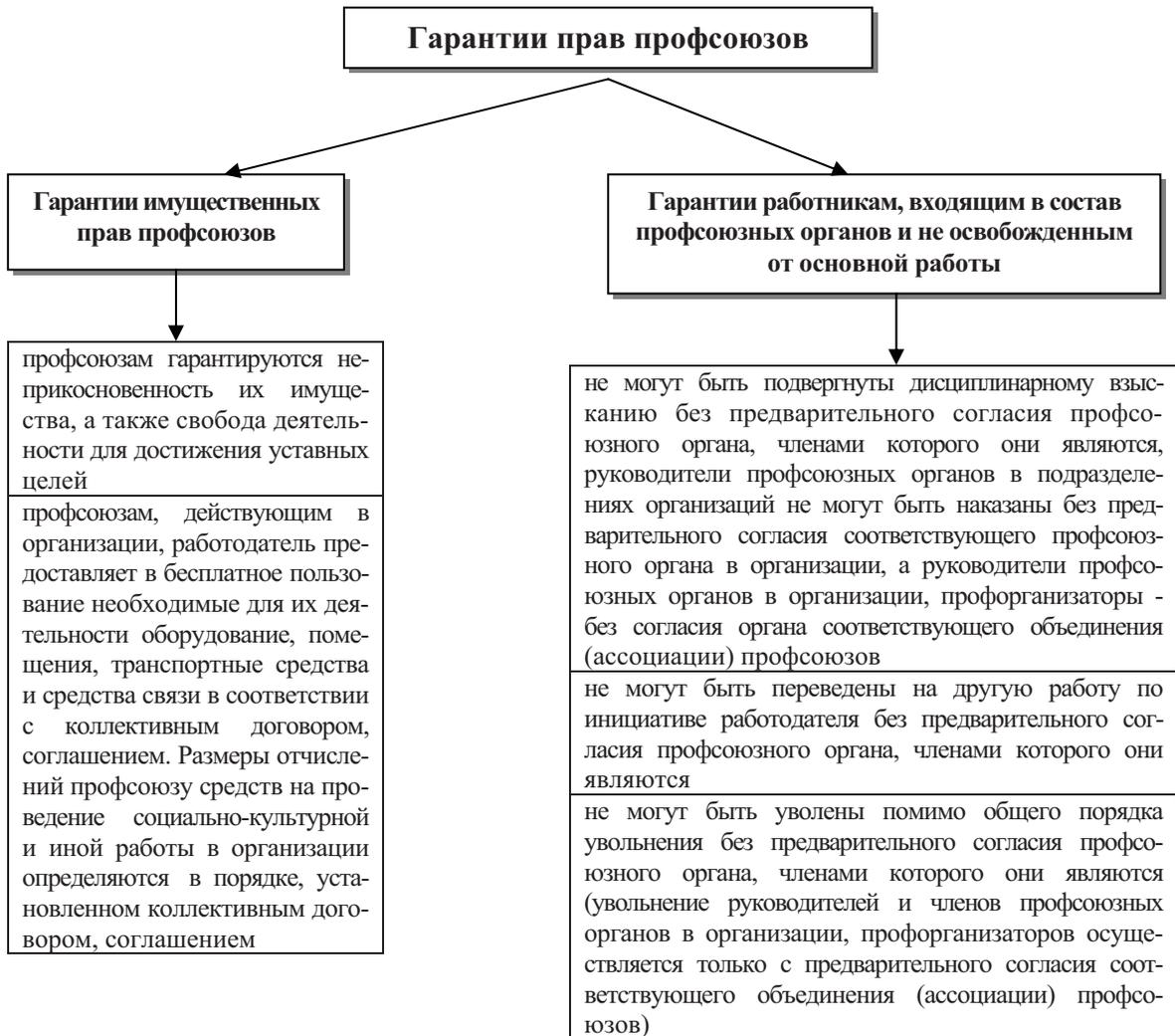
**в уставах и положениях** закрепляются условия и порядок образования, территория и структура органов, цели и задачи, категории и профессиональные группы объединяемых граждан, порядок образования и компетенция, источники образования доходов и порядок управления имуществом, а также иные вопросы

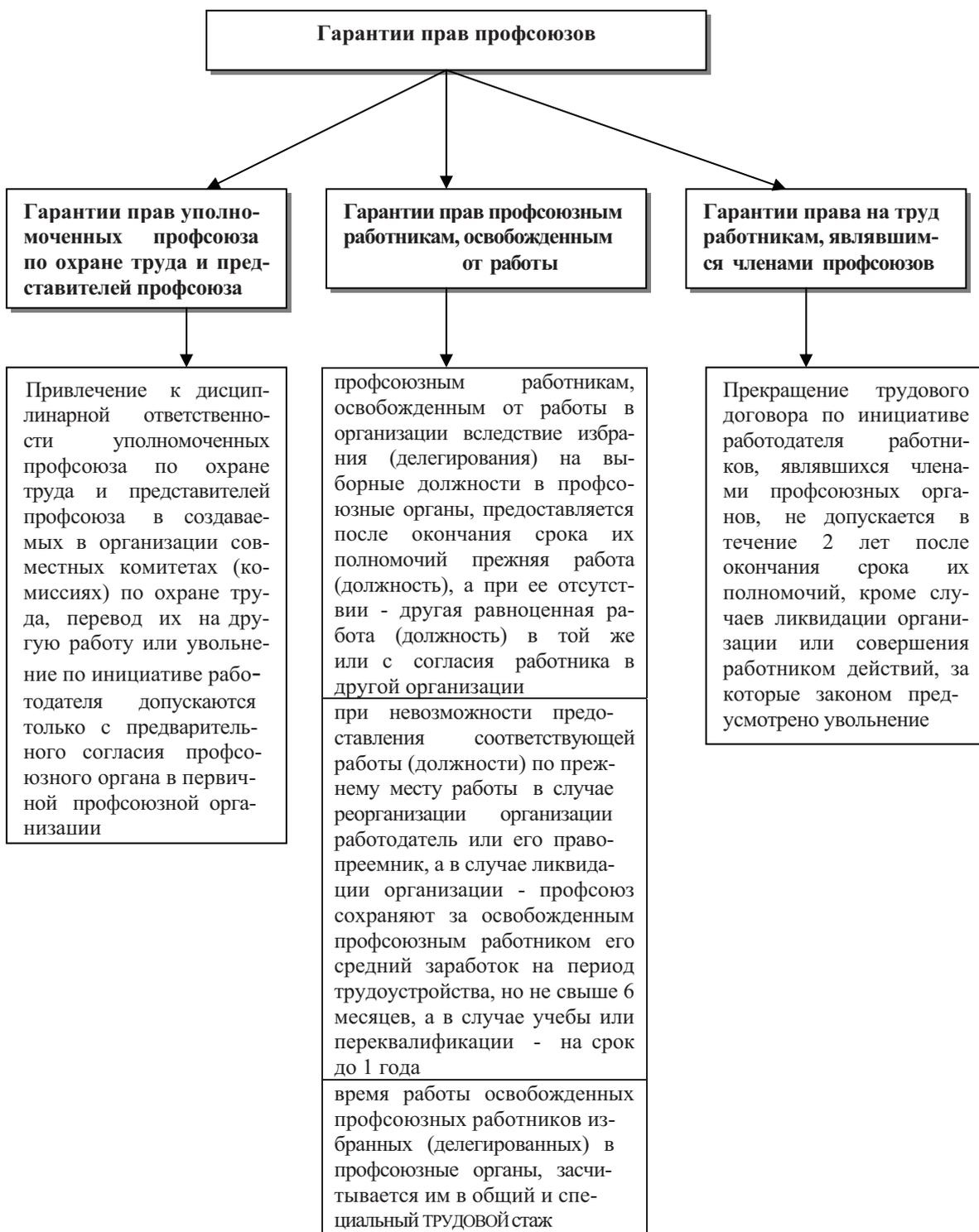
## ВОПРОС 14. Функции и права профсоюзов

### 1. Функции и основные права профсоюзов



## 2. Гарантии прав профсоюзов



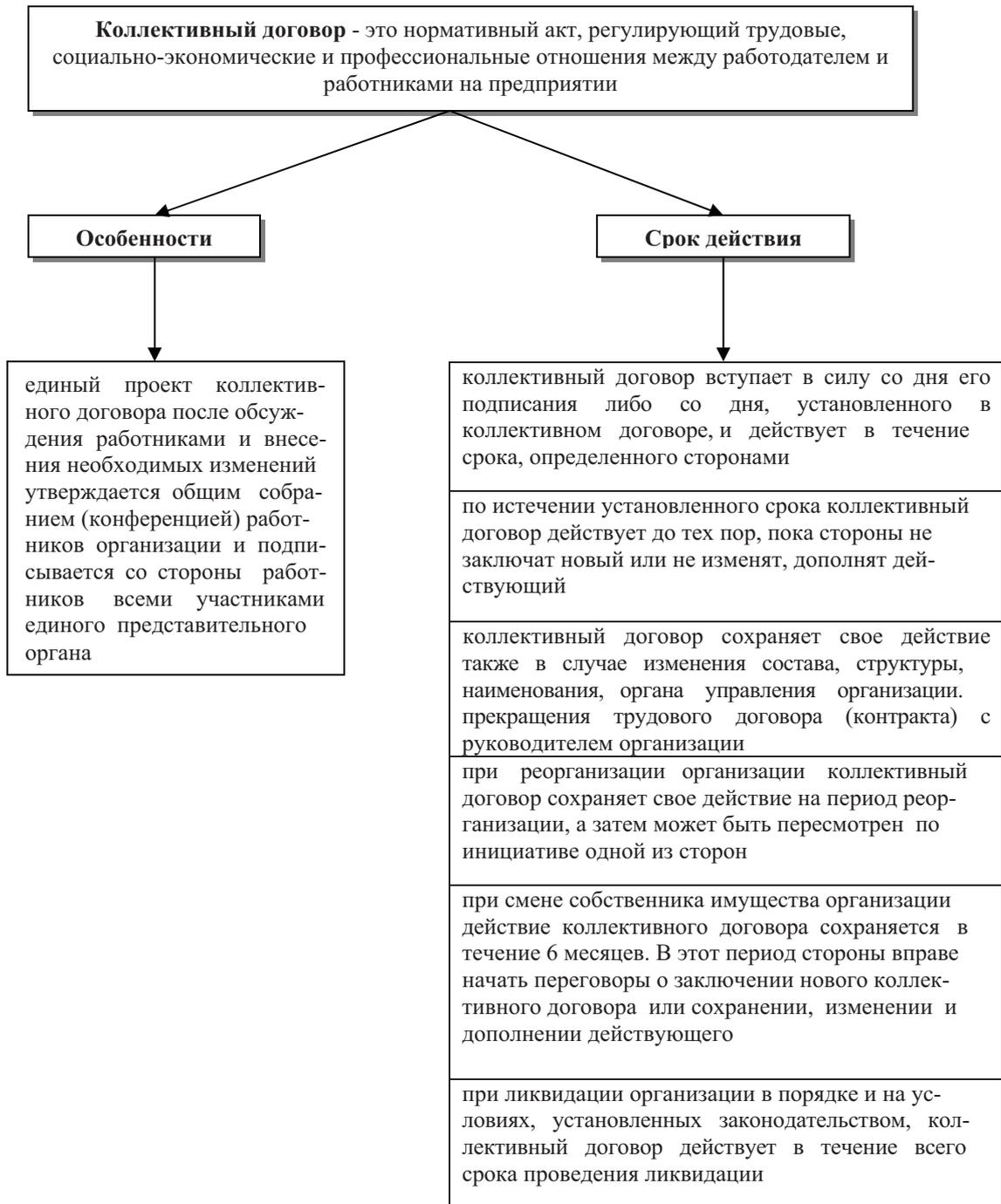


## ВОПРОС 16. Коллективные договоры и соглашения

### 1. Общие сведения, разработка и изменение коллективных договоров и соглашений



## 2. Понятие коллективного договора, срок его действия



### 3. Содержание коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В текст коллективного договора включаются следующие положения



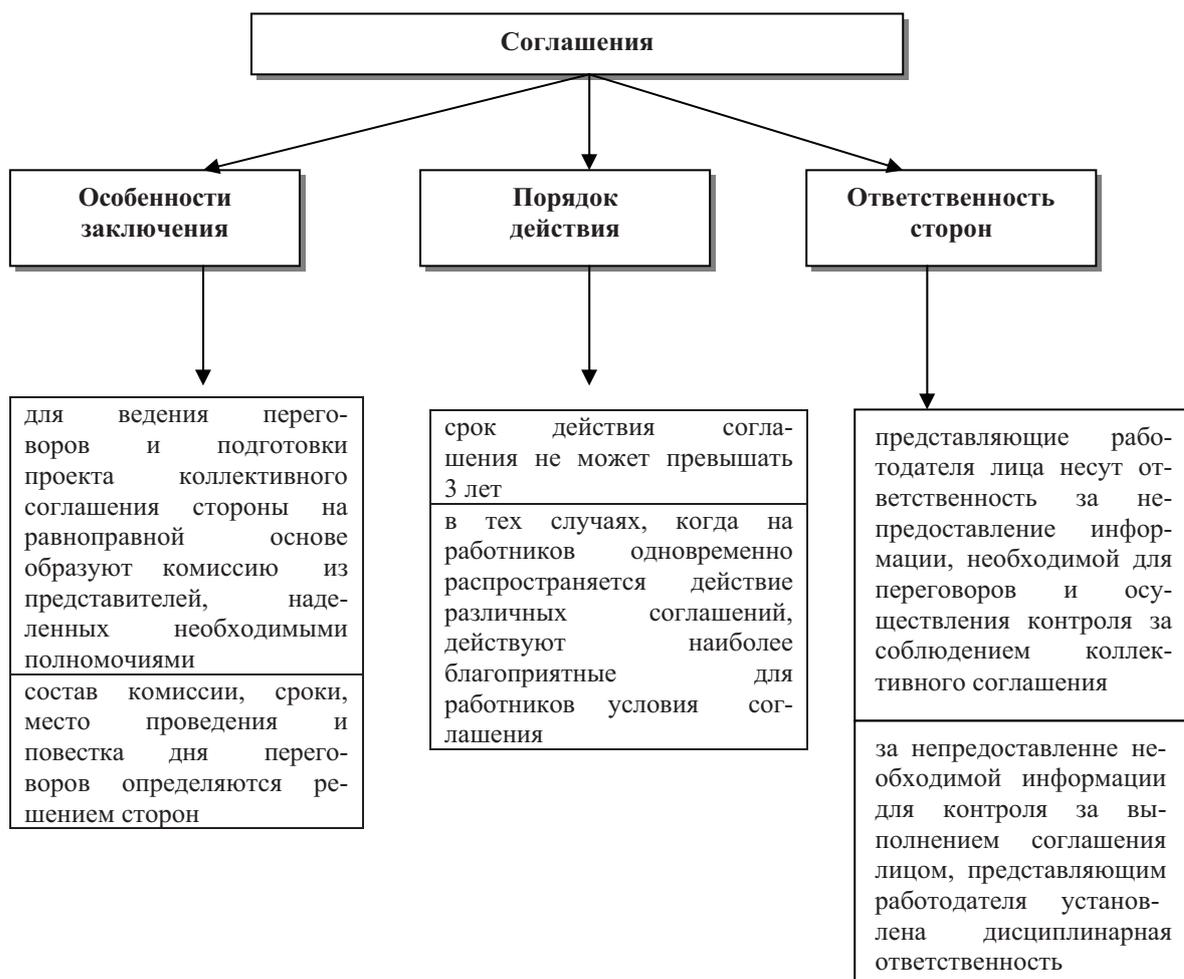
о форме, системе и размере оплаты труда, денежных вознаграждениях, пособиях, компенсациях, доплатах
о механизме регулирования оплаты труда исходя из изменения цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором
о занятости, условиях переобучения и высвобождения работников
о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, отпусков
об улучшении условий и охраны труда работников, в том числе женщин и лиц, не достигших 18 лет, обеспечение экологической безопасности
условия о добровольном и обязательном медицинском и социальном страховании
о соблюдении интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья
о льготах для работников, совмещающих работу с обучением
о контроле за выполнением коллективного договора, ответственности сторон, социальном партнерстве, обеспечении нормальных условий функционирования профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов

## ВОПРОС 17. Соглашения

### 1. Соглашения и их виды

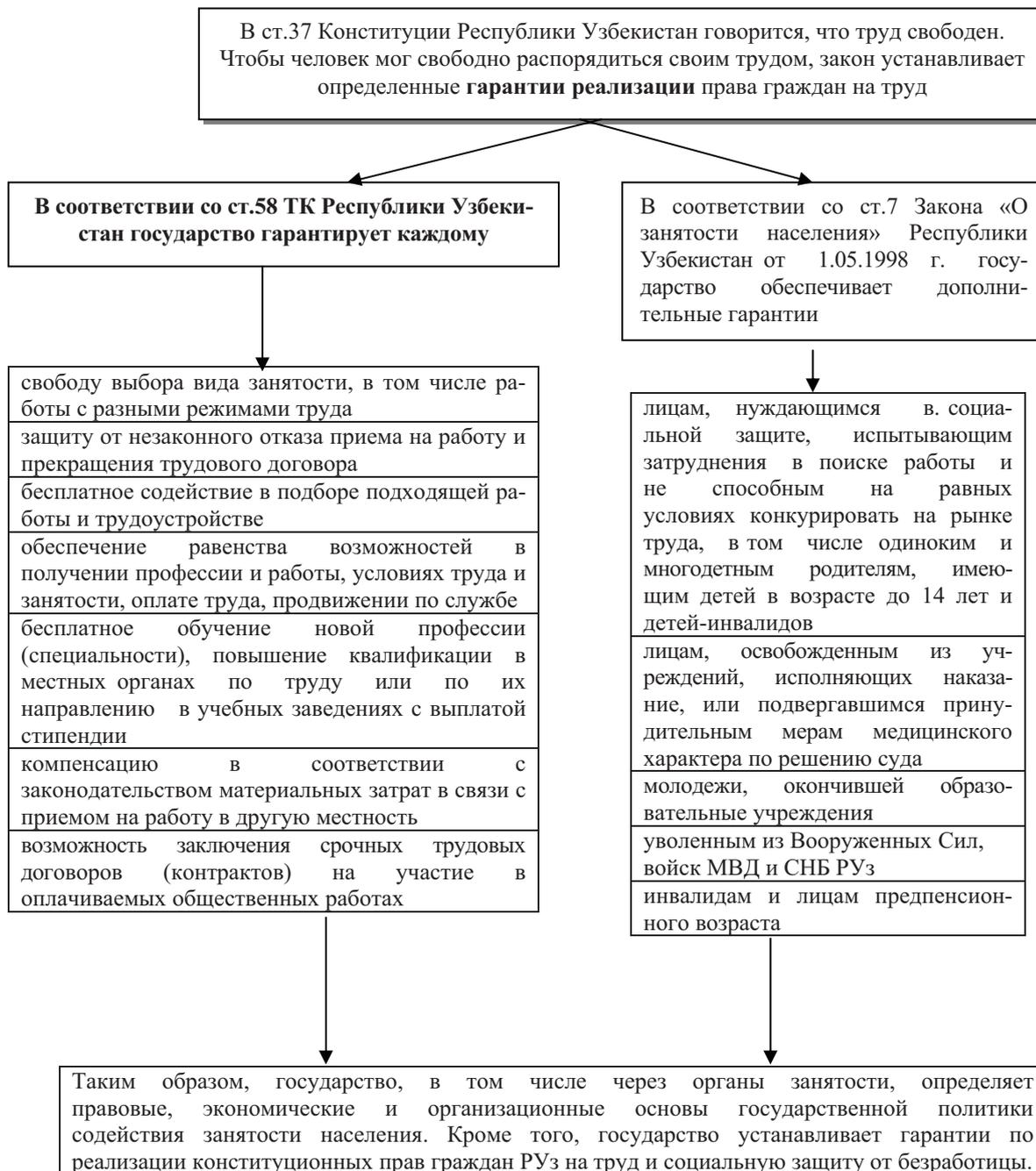


## 2. Особенности заключения и порядок действия соглашений



## ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

### ВОПРОС 18. Гарантии реализации прав граждан на труд



## ВОПРОС 20. Безработные

### 1. Понятие безработных

Согласно ст.3 Закона «О занятости населения» безработным признается трудоспособное лицо в возрасте от 16 лет до приобретения права на пенсионное обеспечение, которое не имеет работы и заработка (трудового дохода), зарегистрированное в местном органе по труду в качестве лица, ищущего работу, готовое трудиться, пройти профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации

**Безработными не могут быть признаны граждане**

не достигшие 16-летнего возраста

которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет

отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в местных органах по труду в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы

не явившиеся без уважительных причин в течение 10-дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы

### 2. Процедура признания гражданина безработным

**Процедура признания гражданина безработным**

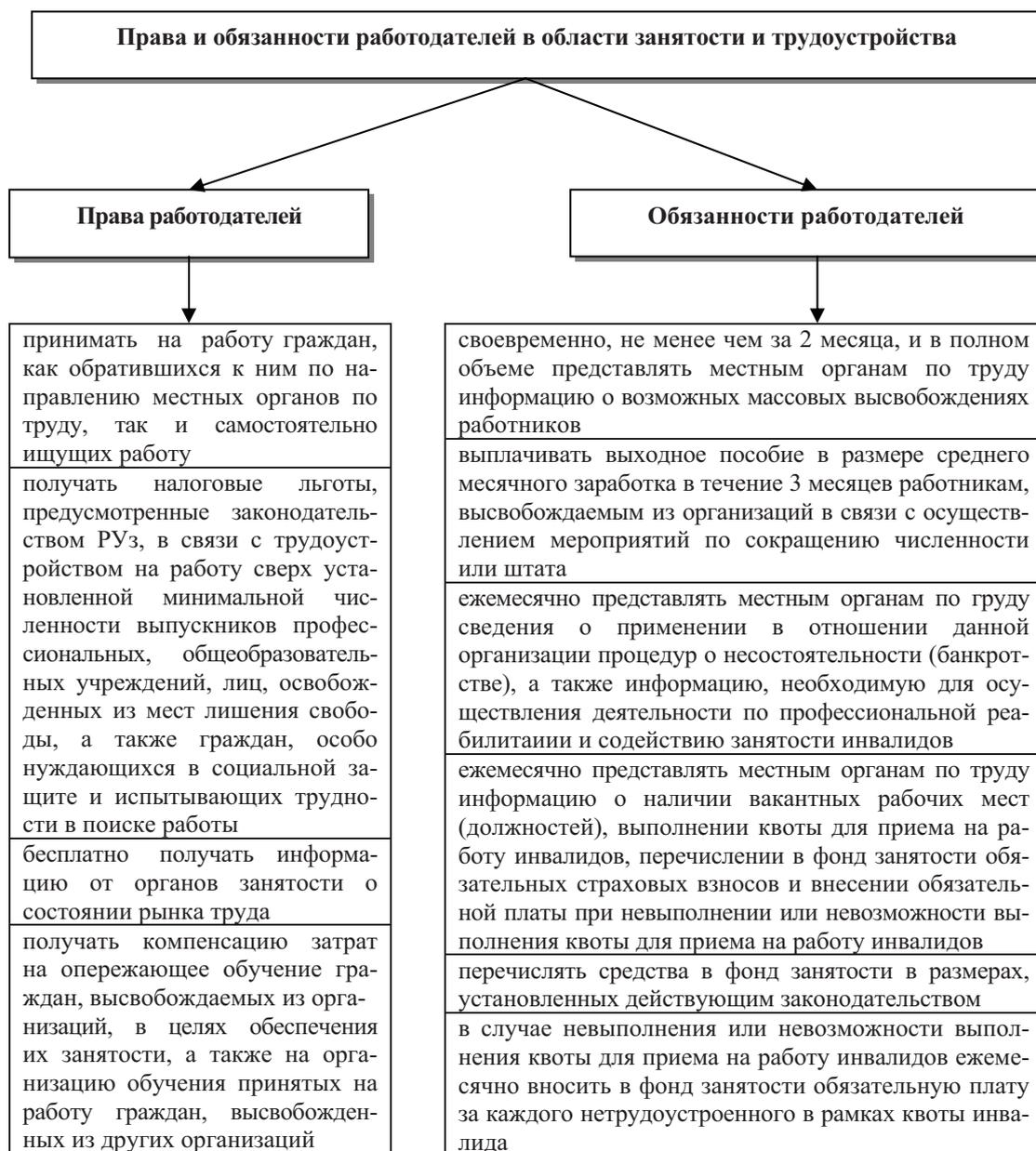
зарегистрированный в целях поиска подходящей работы гражданин может быть признан безработным местными органами по труду по месту его жительства

решение о признании гражданина безработным принимается не позднее 11 дней со дня регистрации местными органами по труду

### 3. Понятие подходящей работы



## ВОПРОС 21. Права и обязанности работодателей в области занятости и трудоустройства



## ВОПРОС 22. Социальные гарантии безработным

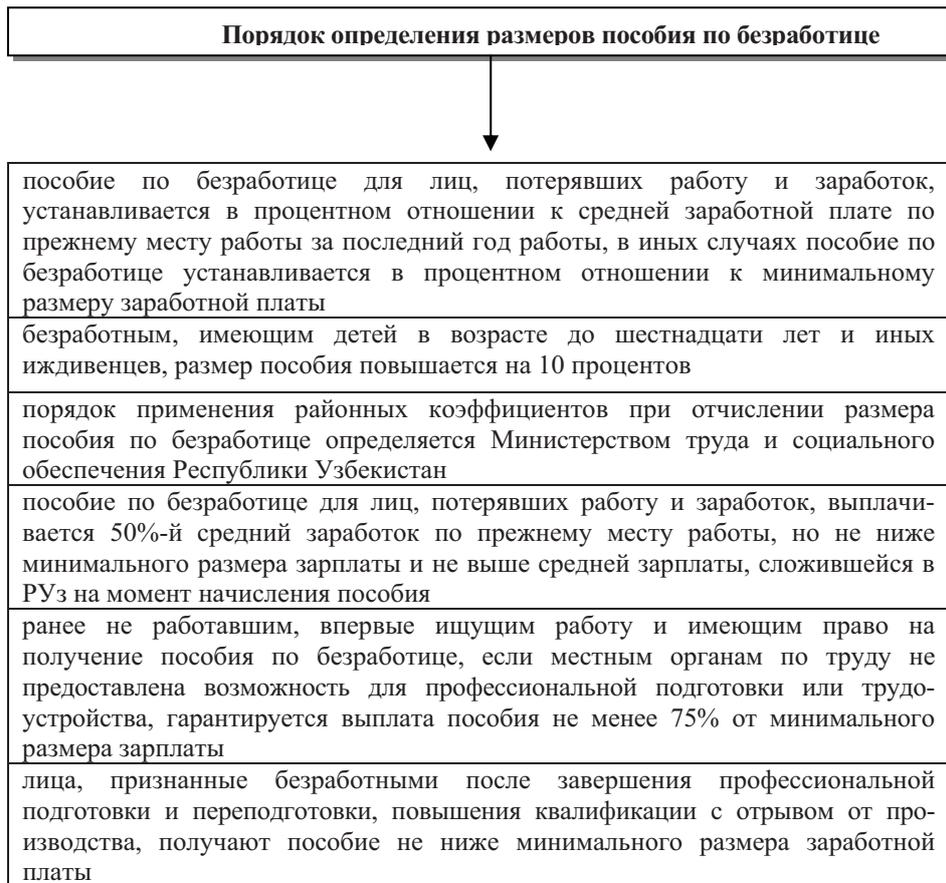


## ВОПРОС 23. Пособие по безработице

### 1. Условия и сроки выплаты пособия по безработице

Условия и сроки выплаты пособия по безработице
пособие по безработице назначается лицам, признанным безработными в соответствии с законодательством Республики Узбекистан
пособие по безработице начисляется и выплачивается с первого дня их регистрации в местном органе по труду
безработному мужчине в возрасте до 35 лет, имеющему менее трех иждивенцев, пособие по безработице назначается при условии его участия в оплачиваемых общественных работах
право безработного на получение пособия наступает не позднее 11 дня с момента регистрации в качестве лица, ищущего работу
продолжительность выплаты пособия по- безработице не более 26 календарных недель в течение 12-месячного периода для лиц, потерявших работу и заработок, или стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а для лиц ранее не работавших и ищущих работу впервые - 13 календарных недель в течение 12-месячного периода
в период получения пособия безработный обязан искать работу и не реже одного раза в две недели отмечаться в местном органе по труду

## 2. Порядок определения размеров пособия



## ВОПРОС 24. Прекращение, приостановка выплаты пособия по безработице, снижение его размера

### 1. Приостановка выплаты пособия

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на **срок до 3 месяцев** в случае

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

### 2. Прекращение выплаты пособия, сокращение его размера

**Выплата пособия по безработице прекращается с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случае**

признания гражданина занятым
трудоустройства на временную работу в период получения пособия по безработице без уведомления об этом местного органа по труду
смерти безработного
попытки получения либо получения пособия по безработице обманным путем
осуждения лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы или ареста
назначения в соответствии с пенсионным законодательством РУз пенсии по старости (по возрасту), за вслугу лет

## ВОПРОС 25. Иные виды социальных выплат

### 1. Стипендии, выплачиваемые в период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки по направлению местными органами по труду

**Размер стипендий, выплачиваемых гражданам в период профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации**



безработным, имеющим несовершеннолетних детей и других иждивенцев, в период профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации выплачивается стипендия не менее 75% (не имеющим иждивенцев - 50%) от их среднемесячной заработной платы по прежнему месту работы, но не ниже минимального размера заработной платы и, не выше средней заработной платы, сложившейся в Республике Узбекистан

лицам, длительное время (более одного года) не работающим, впервые ищущим работу и нуждающимся в профессиональной подготовке и переподготовке, повышении квалификации, стипендия назначается не ниже пособия по безработице, предусмотренного для данной категории населения, и не выше минимального размера заработной платы

## 2. Оплачиваемые общественные работы

Под **общественными работами** понимается общедоступная трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу

### Общие положения

оплачиваемые общественные работы организуются в целях, обеспечения временной занятости населения органами государственной власти на местах по предложению и при участии органов по труду; с гражданами, признанными безработными, заключаются срочные трудовые договоры на участие в оплачиваемых общественных работах сроком до 2 месяцев с правом продления

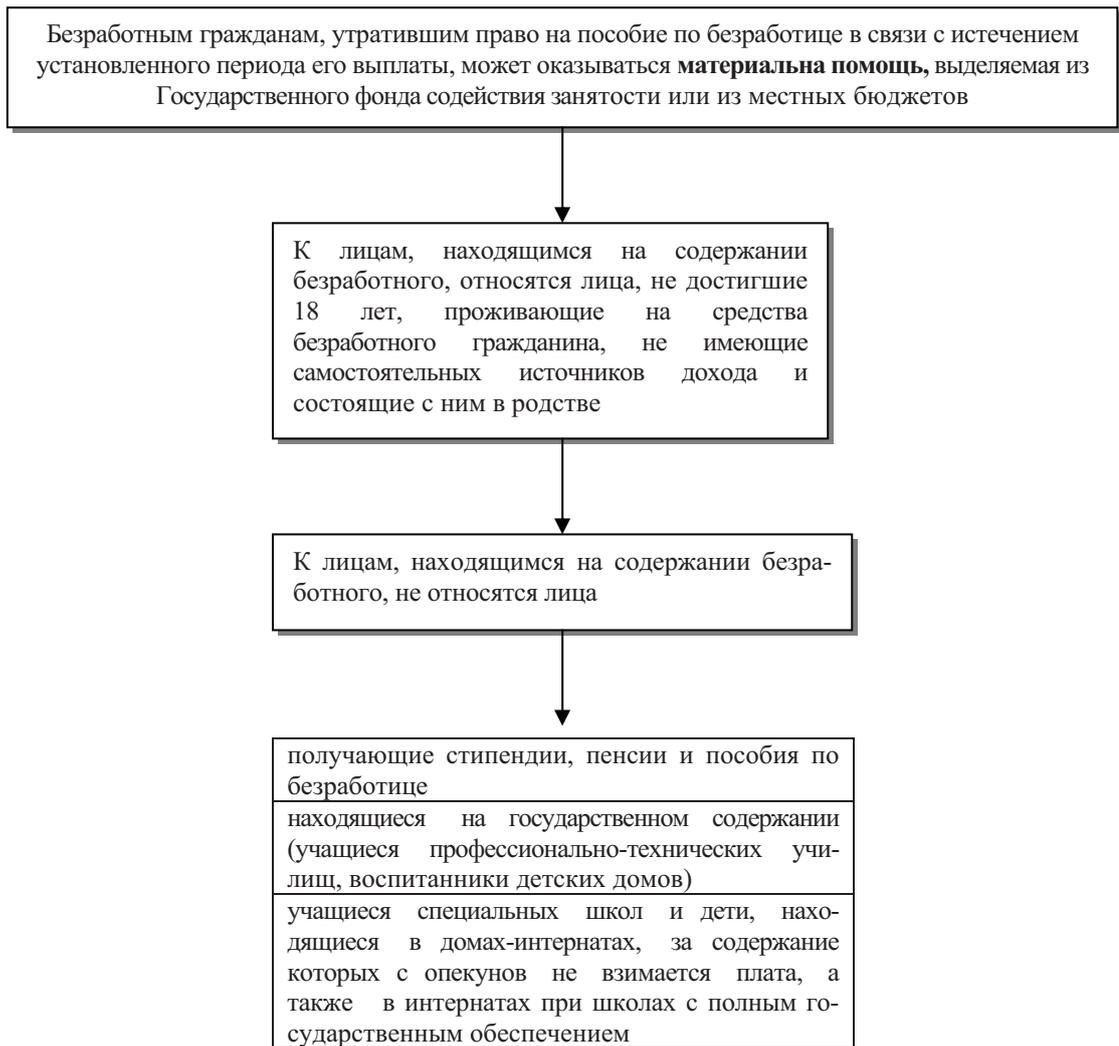
участие граждан в общественных работах допускается только с их согласия. При направлении на общественные работы учитываются состояние здоровья, возрастные, профессиональные и другие индивидуальные особенности граждан. Срочный трудовой договор об участии гражданина в общественных работах может быть расторгнут им досрочно при устройстве на постоянную или временную работу

оплата труда граждан, занятых на общественных работах, производится не ниже пособия по безработице, увеличенного на 15%, включая время этих работ в общий трудовой стаж

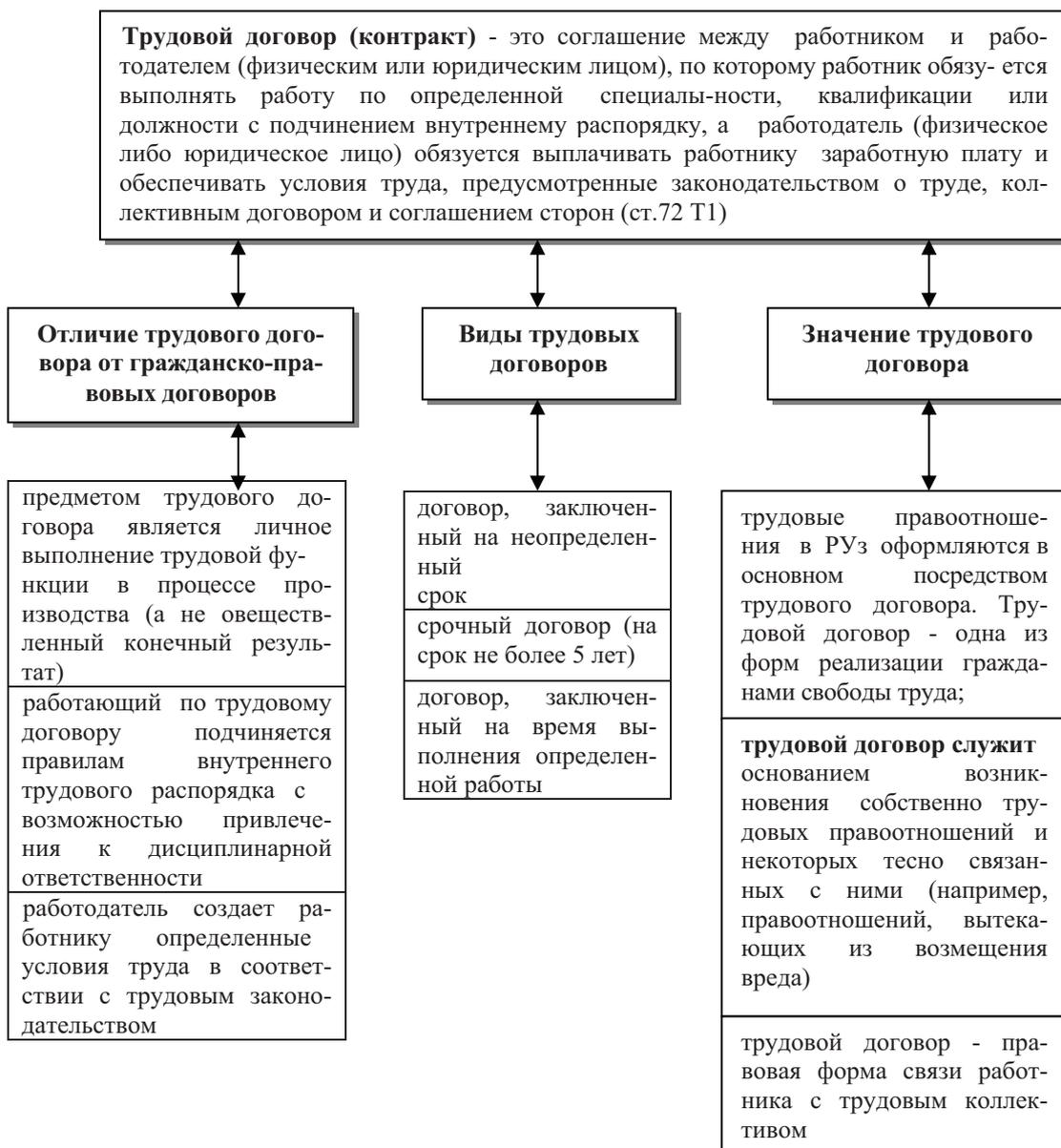
на граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство о труде и социальном страховании

не менее 50%-ое финансирование общественных работ производится за счет средств организации, в которых организуются эти работы, а остальная часть - за счет средств местных бюджетов и Государственного фонда содействия занятости

## ВОПРОС 26. Материальная помощь



## ВОПРОС 27. Трудовой договор (контракт)



## ВОПРОС 29. Гарантии при приеме на работу

Кодексом законов о труде предусмотрены следующие гарантии при приеме на работу

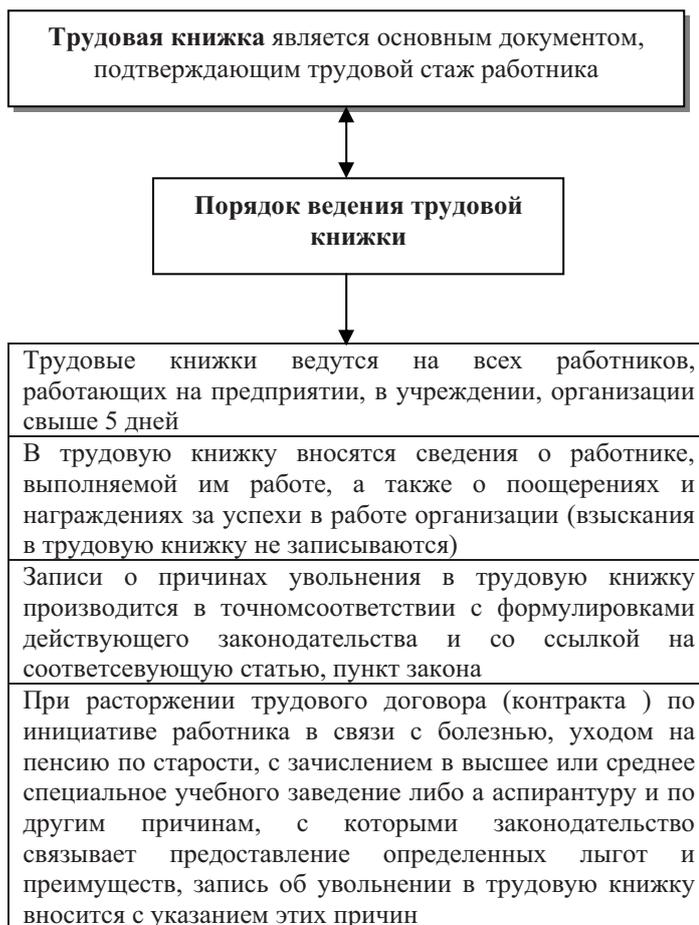


запрет на необоснованный отказ в приеме на работу (ст.78 ТК)
запрет на установление каких-либо ограничений прав либо установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу (ст.6 ТК)
запрет на отказ в приеме на работу женщин по мотивам, связанным с беременностью, а также лиц, имеющих несовершеннолетних детей (ст.78 ТЮ)
запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах (ст. 225 ТЮ)
запрещается принимать на работу, связанную с обслуживанием товарно-материальных ценностей, лиц, отказавшихся заключить договор о полной материальной ответственности (ст.203 ТК)
запрещается совместная служба на одном и том же государственном или муниципальном предприятии, в учреждении, организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов) (ст.79 ТК)
обязанность работодателя возобновить трудовой договор с работником по окончании его выборных полномочий (ст.69 ТК)

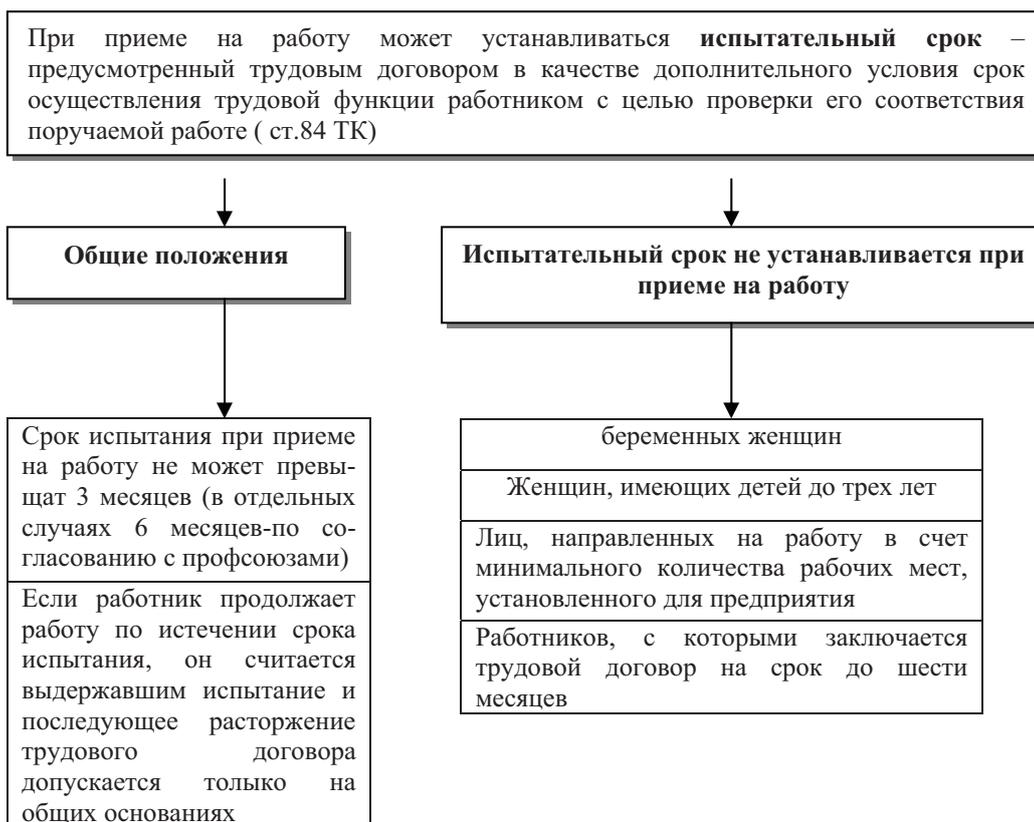
### ВОПРОС 30. Заключение трудового договора



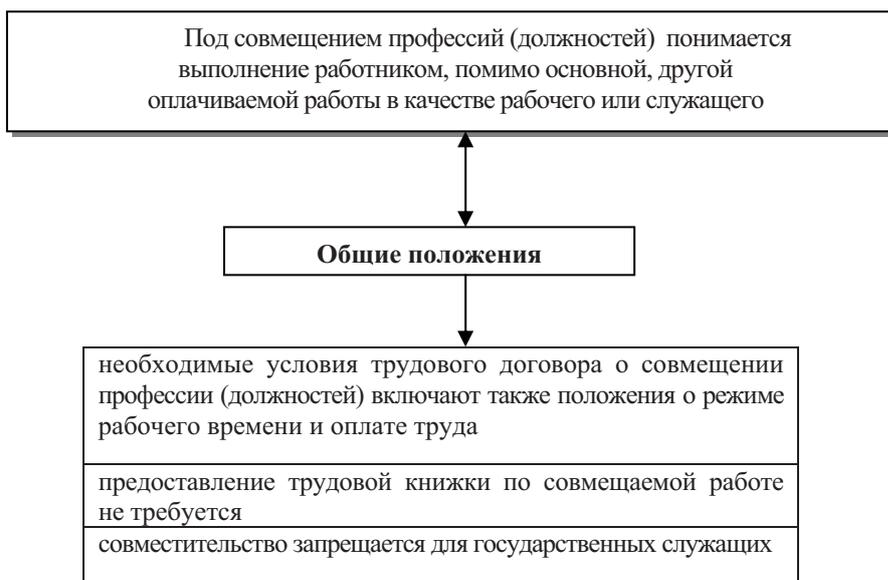
### ВОПРОС 31. Трудовая книжка



## ВОПРОС 32. Испытательный срок



### ВОПРОС 33. Трудовой договор о работе по совместительству



### ВОПРОС 34. Трудовые договоры с надомниками

**Надомниками** считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому личным трудом (или с помощью членов своей семьи) и, как правило, из материалов и на оборудовании и средствах труда работодателя. На них распространяется трудовое законодательство

**Преимущественное право** на заключение такого трудового договора предоставляется

женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет

инвалидам и пенсионерам по возрасту

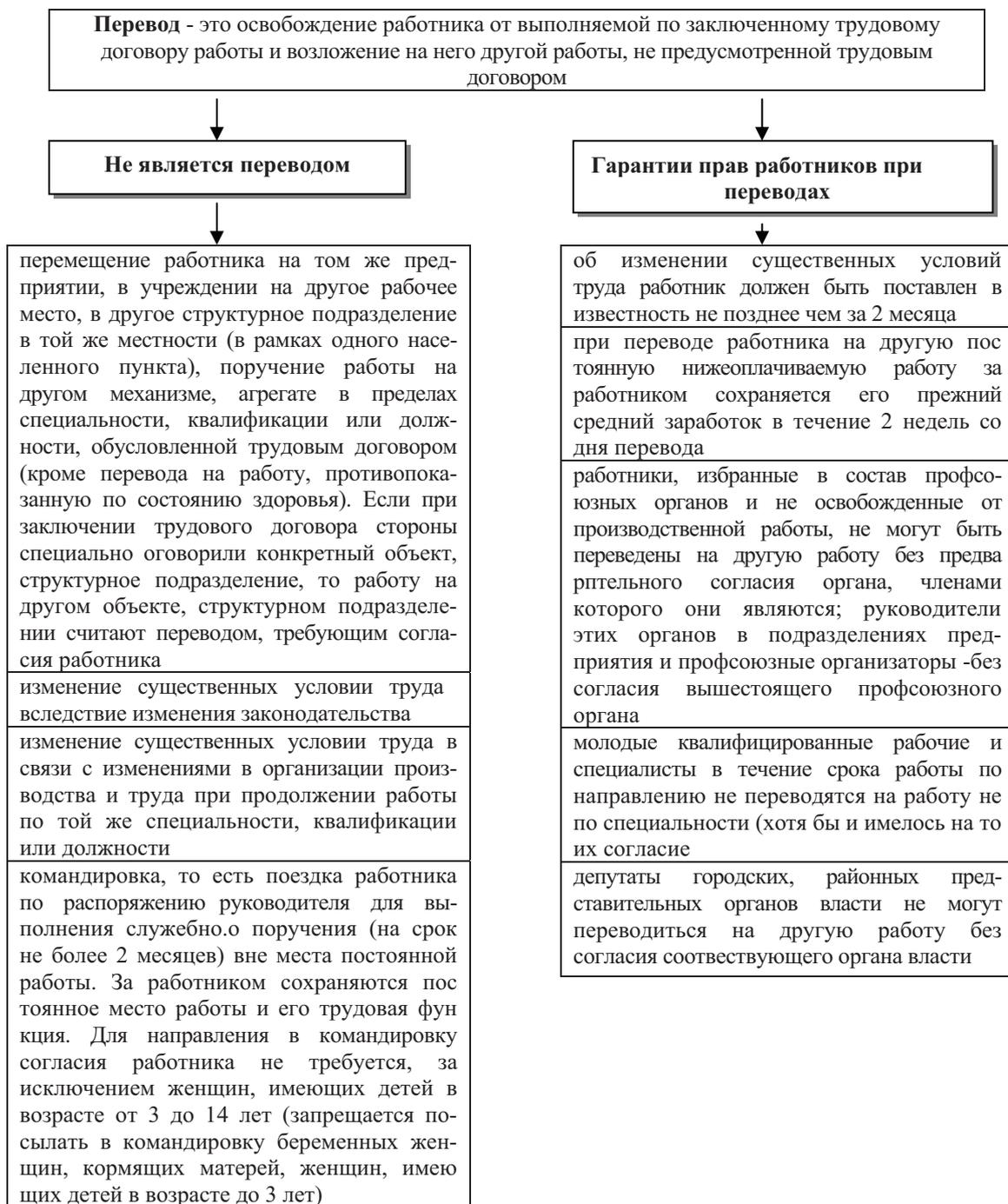
лицам с пониженной трудоспособностью

лицам, пенсионного возраста, занятым уходом за инвалидами или длительно болеющими членами семьи

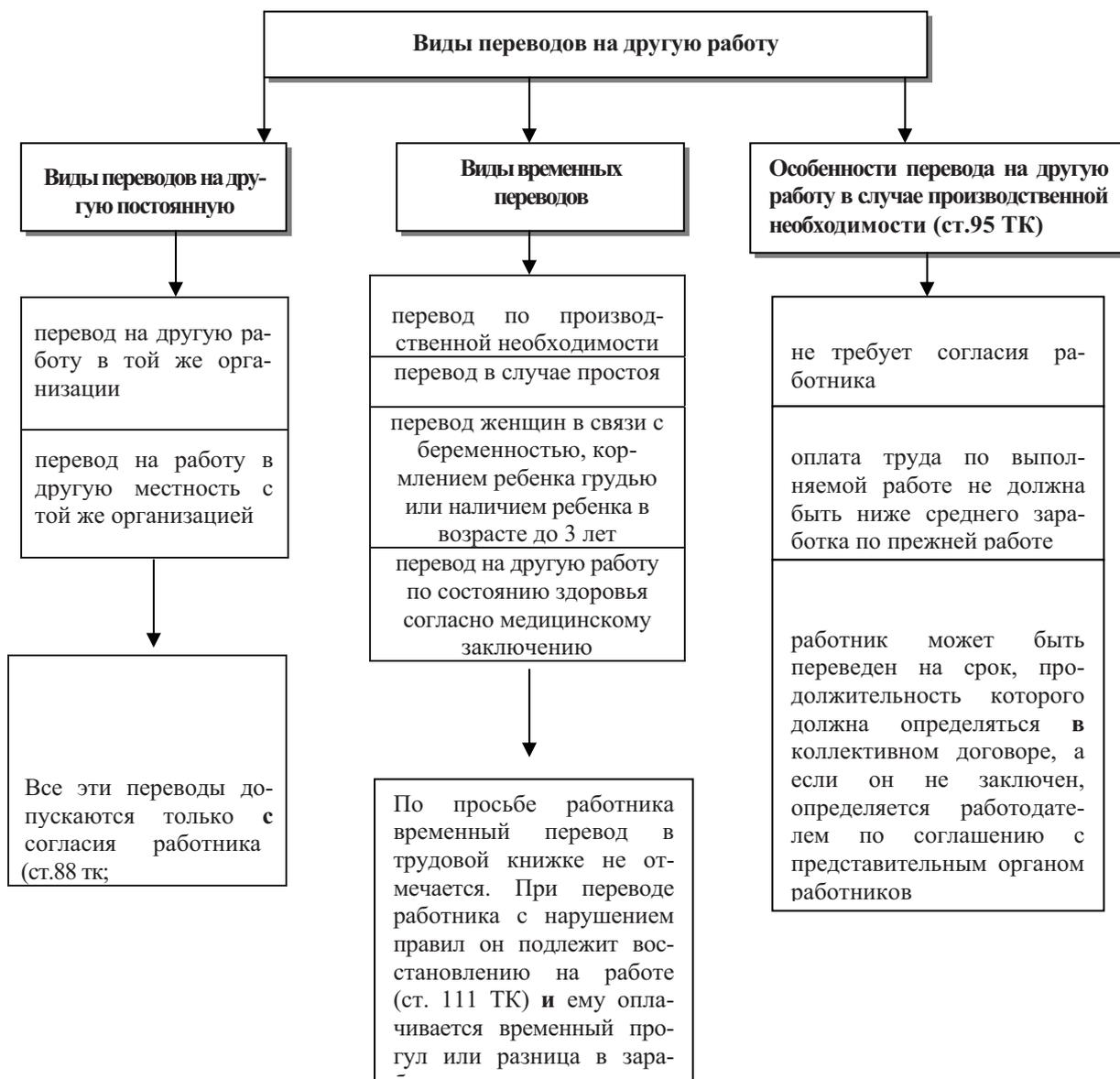
Такой договор может быть заключен при условии, что надомник имеет для этой работы необходимые жилищно-бытовые условия, которые предварительно обследуются администрацией с участием представителей профкома, а в определенных случаях - и представителей санитарного и пожарного надзора

## ВОПРОС 35. Переводы

### 1. Понятие перевода. Гарантии прав работников при переводах

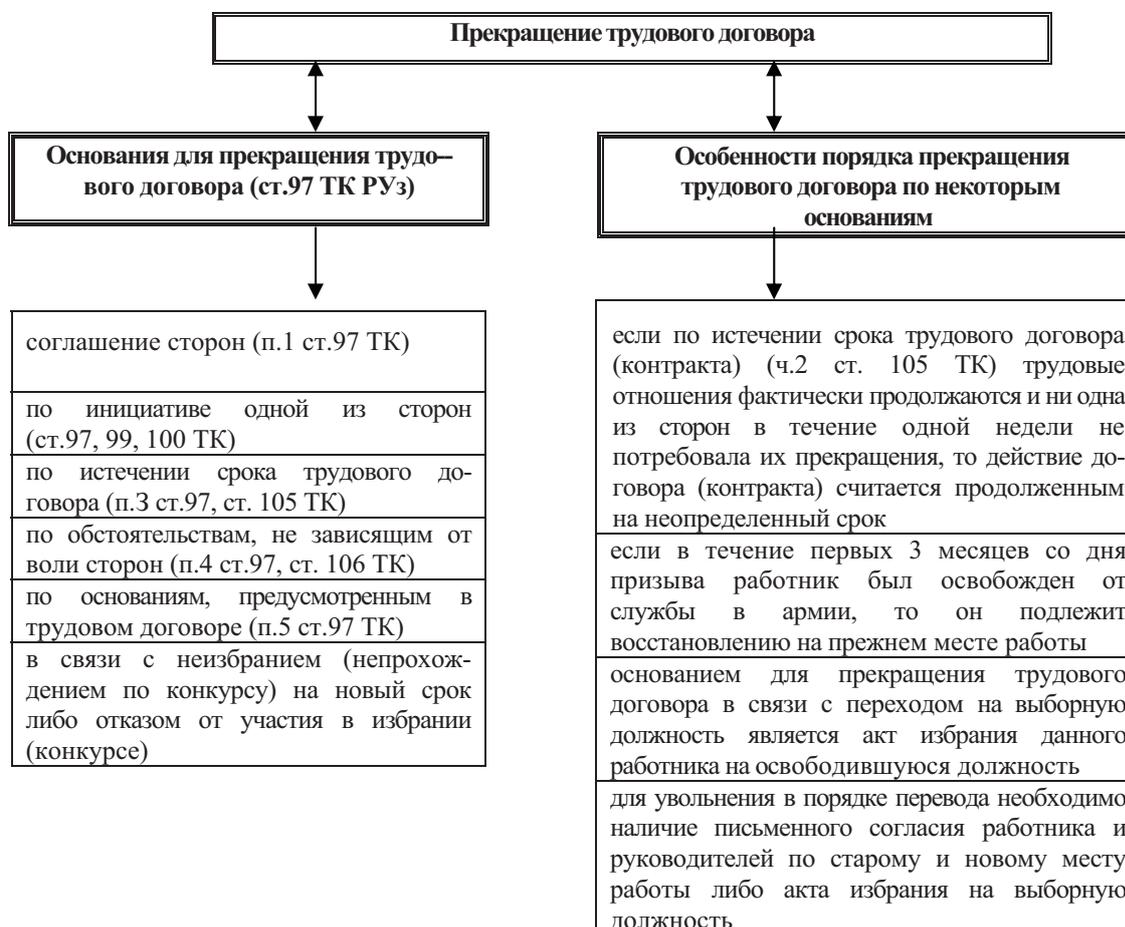


## 2. Виды переводов



## 2. Общие основания для прекращения трудового договора.

### Особенности порядка увольнения по некоторым основаниям



## ВОПРОС 37. Прекращение трудового договора по инициативе работника



**ВОПРОС 38. Прекращение трудового договора по  
инициативе работодателя**

<b>Основания для прекращения трудового договора по инициативе работодателя</b>
--



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 с руководителем предприятия в связи со сменой собственника

### ВОПРОС 39. Гарантии прав работников при прекращении трудового договора по инициативе работодателя

#### Гарантии прав работников при прекращении трудового договора по инициативе работодателя

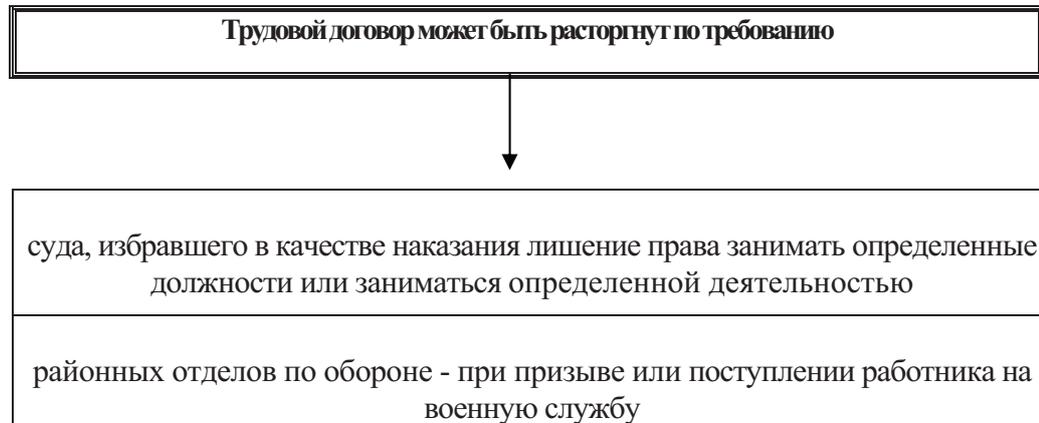
увольнение в случае ликвидации организации, сокращения численности работников или штата, а также в случае восстановления работника, ранее выполнявшего эту работу, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия ( в том числе подростков до 18 лет) на другую работу
не допускается прекращение трудового договора работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения вследствие нетрудоспособности) и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации организации
прекращение трудового договора по инициативе работодателя работников моложе 18 лет допускается помимо общего порядка прекращения трудового договора только с согласия районной комиссии по делам несовершеннолетних
прекращение трудового договора по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгруппов - соответствующего выборного профсоюзного органа подразделения предприятия, учреждения, организации (при его отсутствии - соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации), а председателей и членов выборных профсоюзных органов на предприятии, в учреждении, организации, профорганизаторов - с предварительного согласия соответствующего объединения профессиональных союзов
прекращение трудового договора по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2 лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения
прекращение трудового договора по инициативе работодателя депутатов представительных органов помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается лишь с согласия представительных органов

## ВОПРОС 40. Дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя и по инициативе третьих лиц

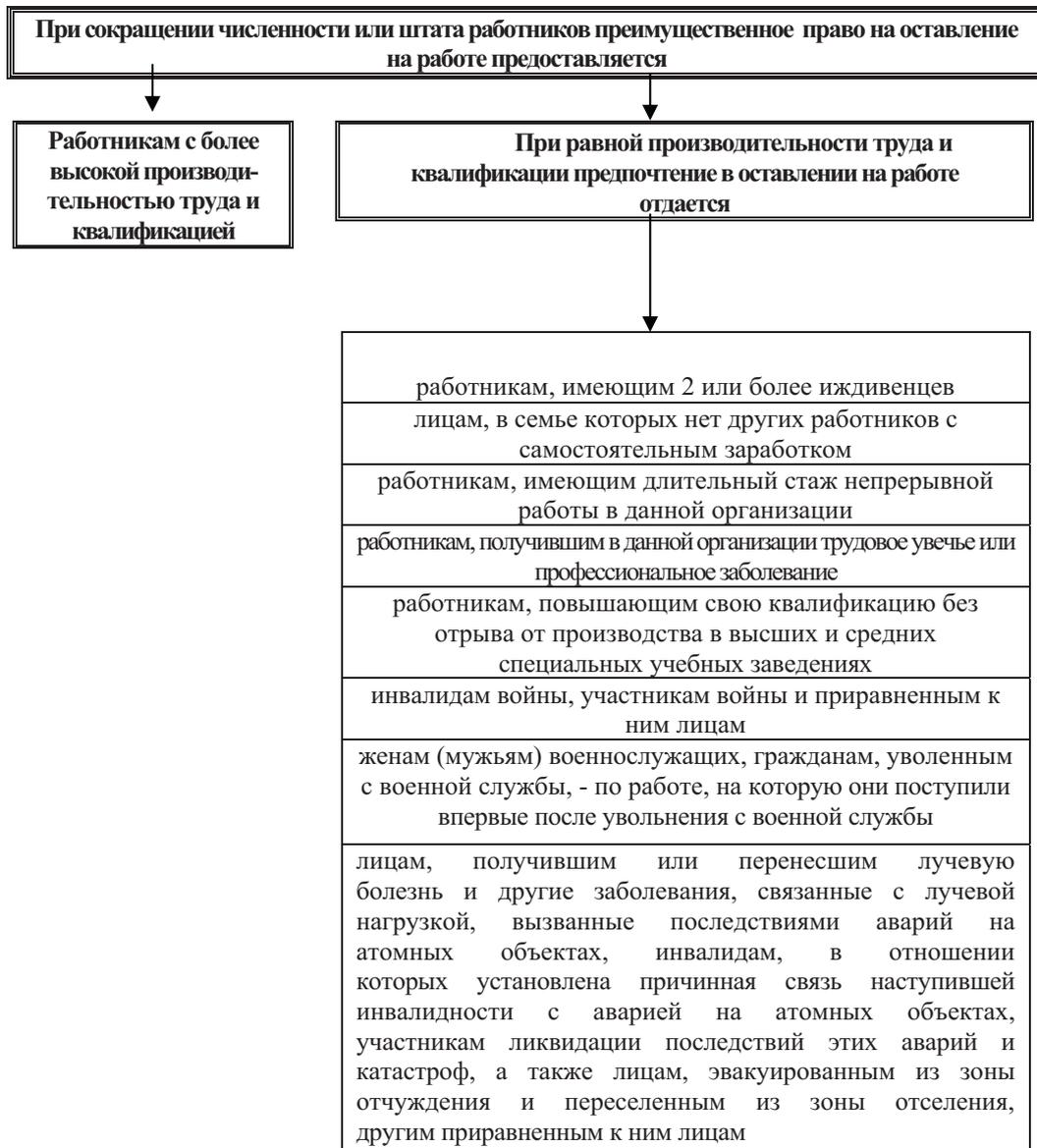
### 1. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя



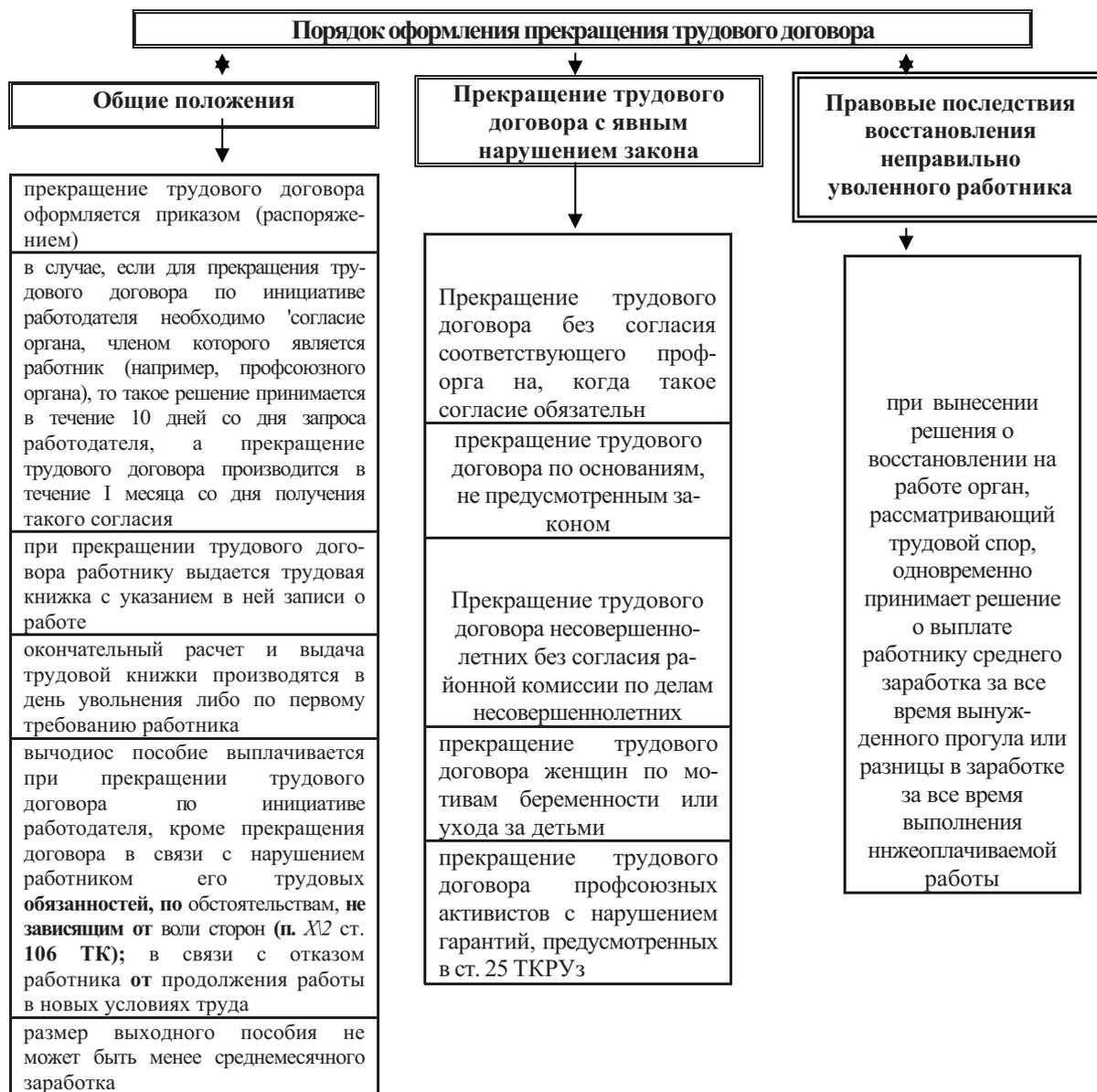
## 2. Прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц



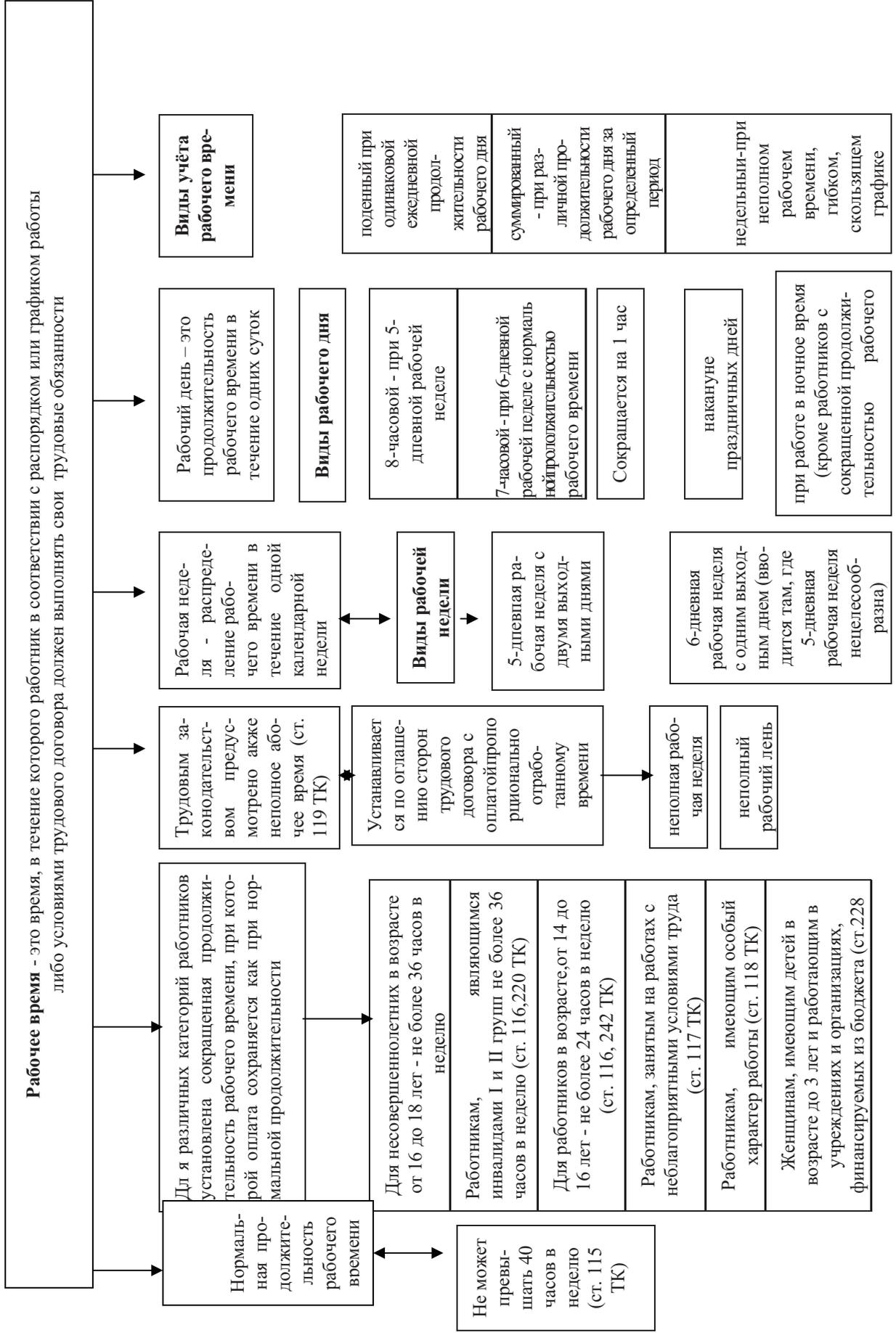
## ВОПРОС 41. Преимущественное право на оставление на работе



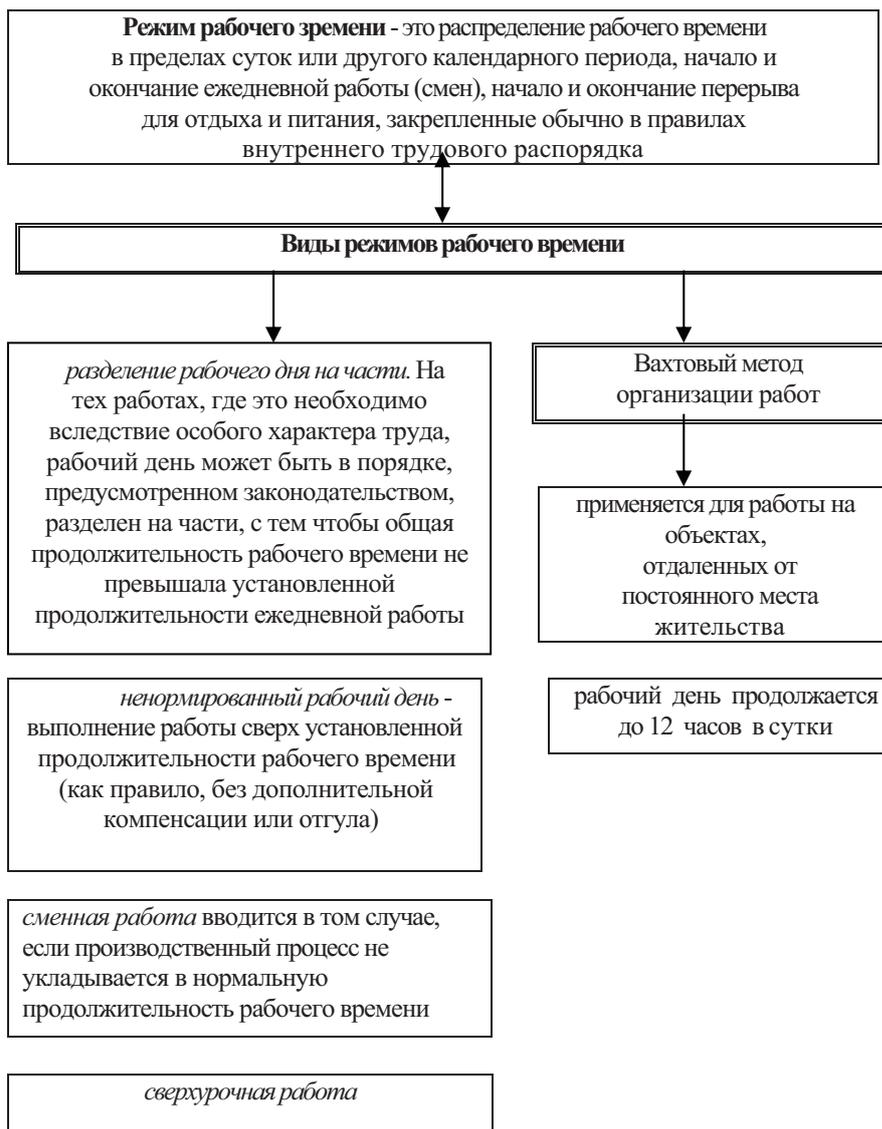
## ВОПРОС 42. Порядок оформления прекращения трудового договора



## ВОПРОС 43. Рабочее время



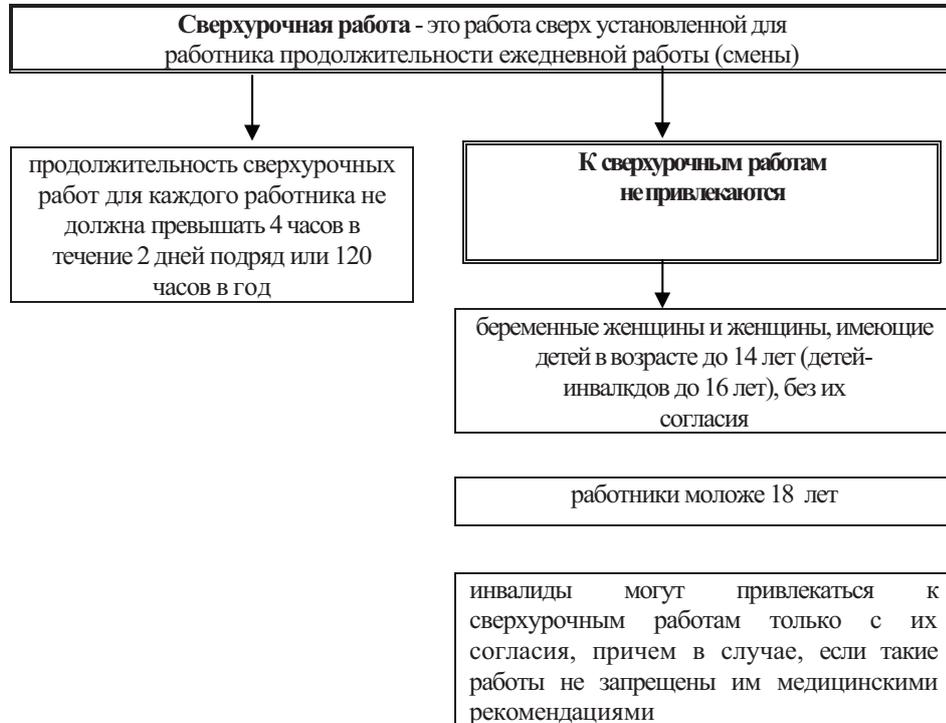
## ВОПРОС 61. Режим рабочего времени



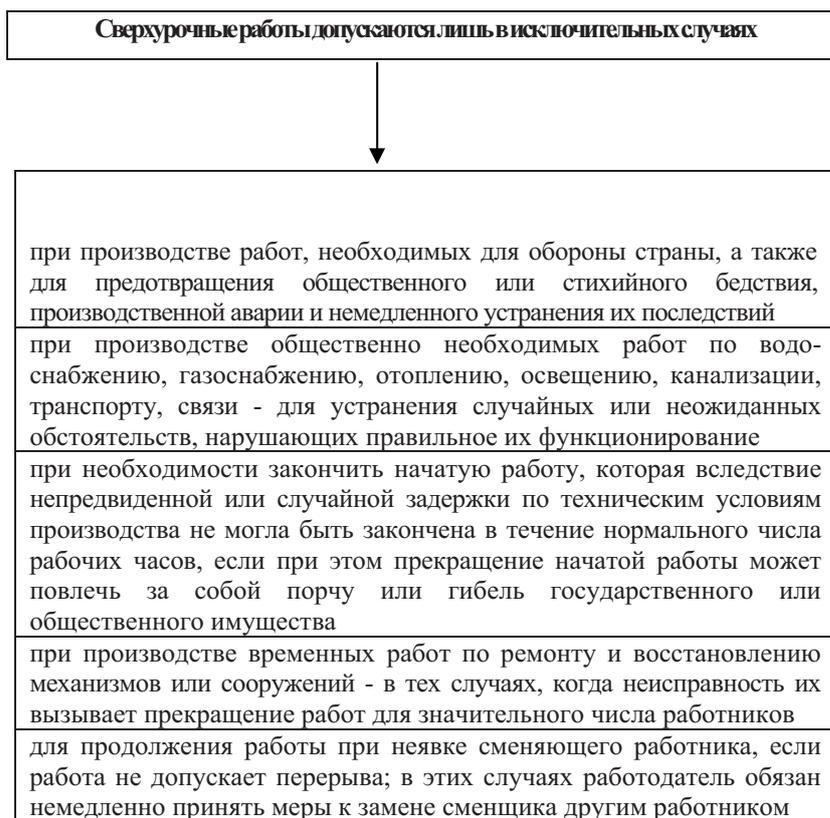
## ВОПРОС 45. Сверхурочная работа

### 1. Понятие и продолжительность сверхурочных работ.

#### Ограничение сверхурочных работ



## 2. Основания для проведения сверхурочных работ

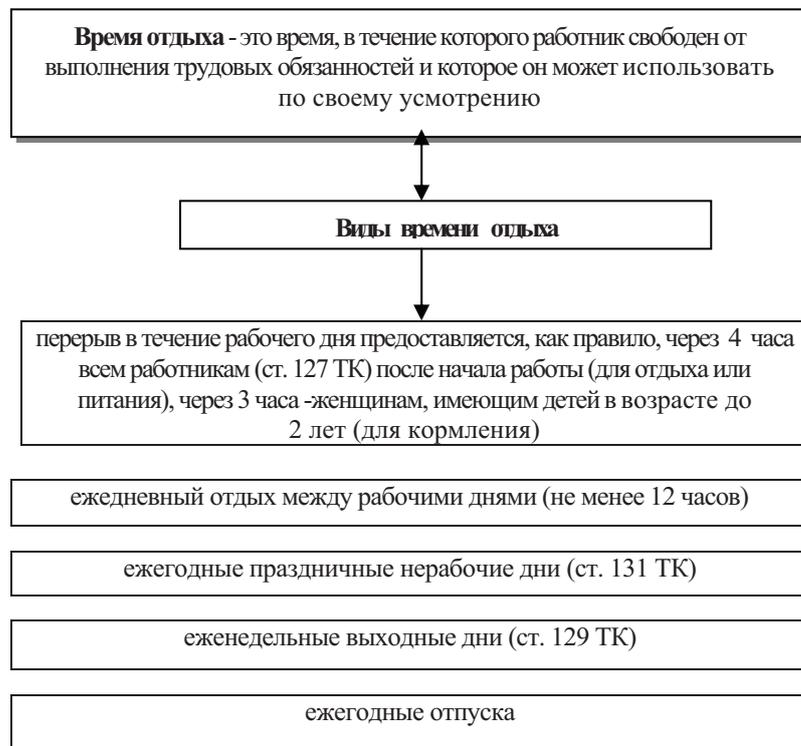


### 3. Отличие сверхурочных работ от иных видов трудовой Деятельности

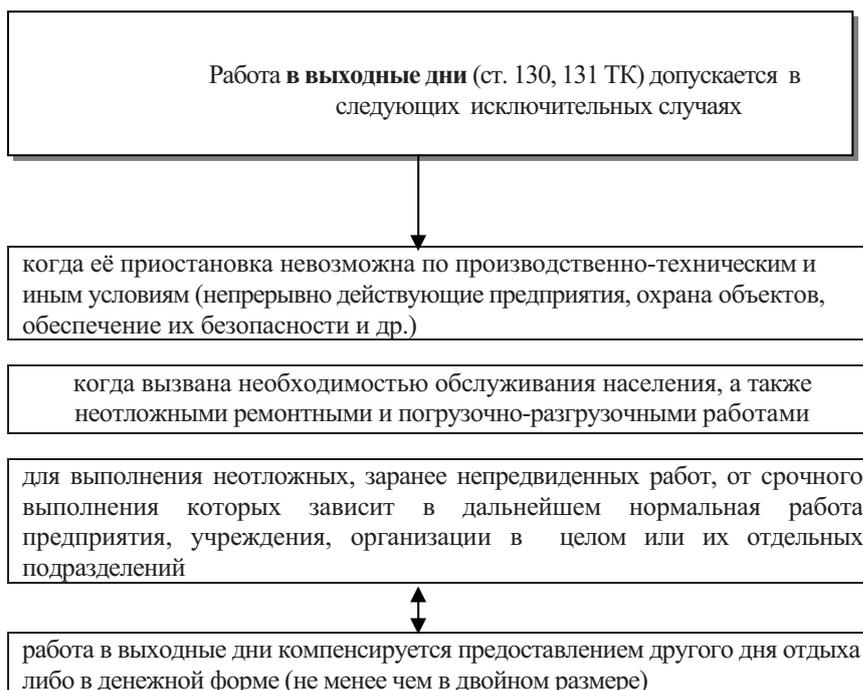


## ВОПРОС 46. Время отдыха

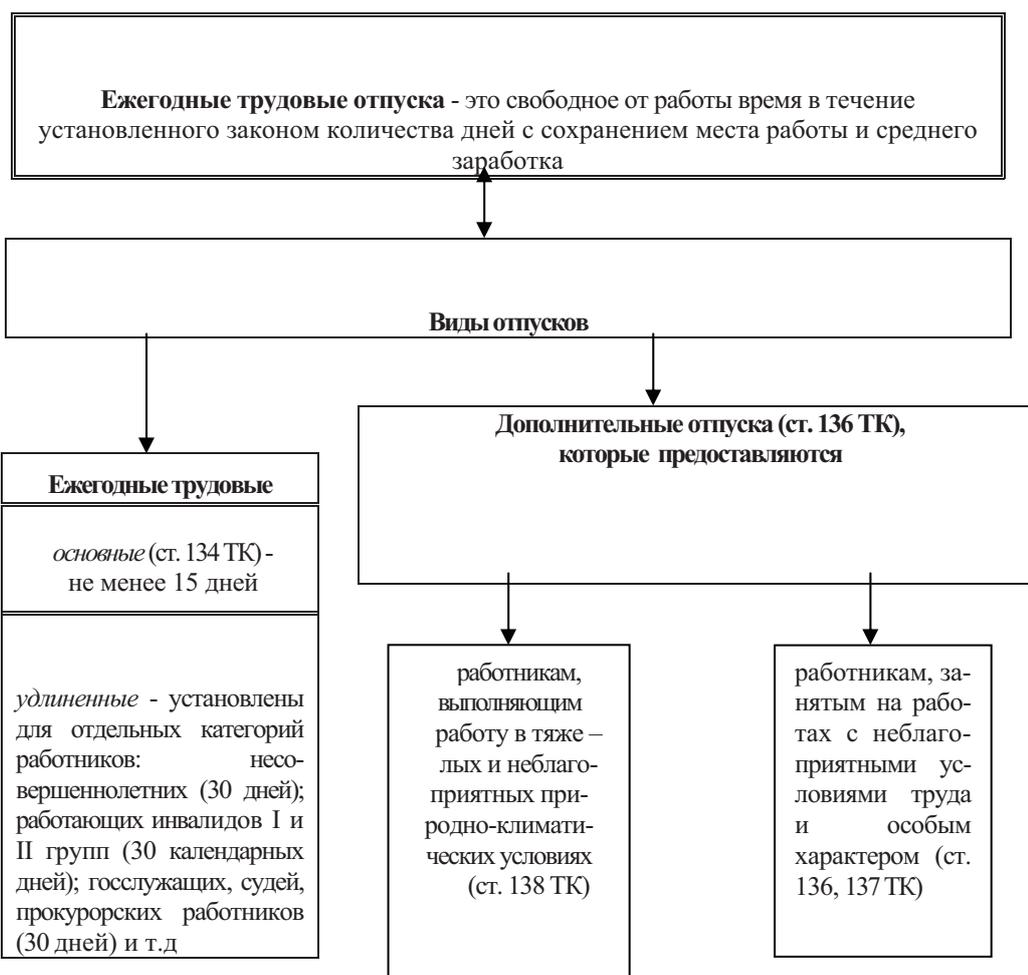
### 1. Время отдыха и его виды



## 2. Работа в выходные дни



### 3. Ежегодные трудовые отпуска и их виды



#### 4. Социальные отпуска

##### Социальные отпуска (ст. 149 ТК)



по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случае осложненных родов или при рождении двух или более детей - 70 календарных дней) после родов (ст. 233 ТК)

по уходу за детьми (ст. 232, 234, 235)

в связи с обучением (ст. 252, 253, 254 и 256 ТК)

творческие отпуска (ст. 258 ТК)

#### 5. Отпуска без сохранения заработной платы

Отпуска без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляются в обязательном порядке



участникам войны 1941-45 г.г. и приравненным к ним лицам по льготам - до 14 календарных дней ежегодно

работающим инвалидам I и II группы - до 14 календарных дней ежегодно

женщинам по уходу за ребенком в возрасте от двух до трех лет

женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 12 лет, - до 14 календарных дней ежегодно

## ВОПРОС 47. Оплата труда



## ВОПРОС 48. Организация оплаты труда

**Тарифная система** - это совокупность нормативов, позволяющих дифференцировать оплату труда различных категорий работников с учетом сложности (квалификации), тяжести, вредности, климатических условий, интенсивности и значения выполняемой работы

### Элементы тарифной системы

*Тарифно-квалификационные справочники* содержат подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации исполнителя. Требуемая квалификация при выполнении той или иной работы определяется *разрядом*. Размер оплаты труда рабочего возрастает по мере повышения разряда выполняемой им работы

*Тарифная сетка* - представляет собой таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого, низшего разряда. В настоящее время в основном применяются 22-разрядные тарифные сетки, дифференцируемые в зависимости от условий работы

*Тарифная ставка* - размер оплаты за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка выражается в денежной форме, ее размер возрастает по мере увеличения разряда. Разряд - это показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего. Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется с помощью тарифного коэффициента

*Надбавки и доплаты:* централизованные и локальные

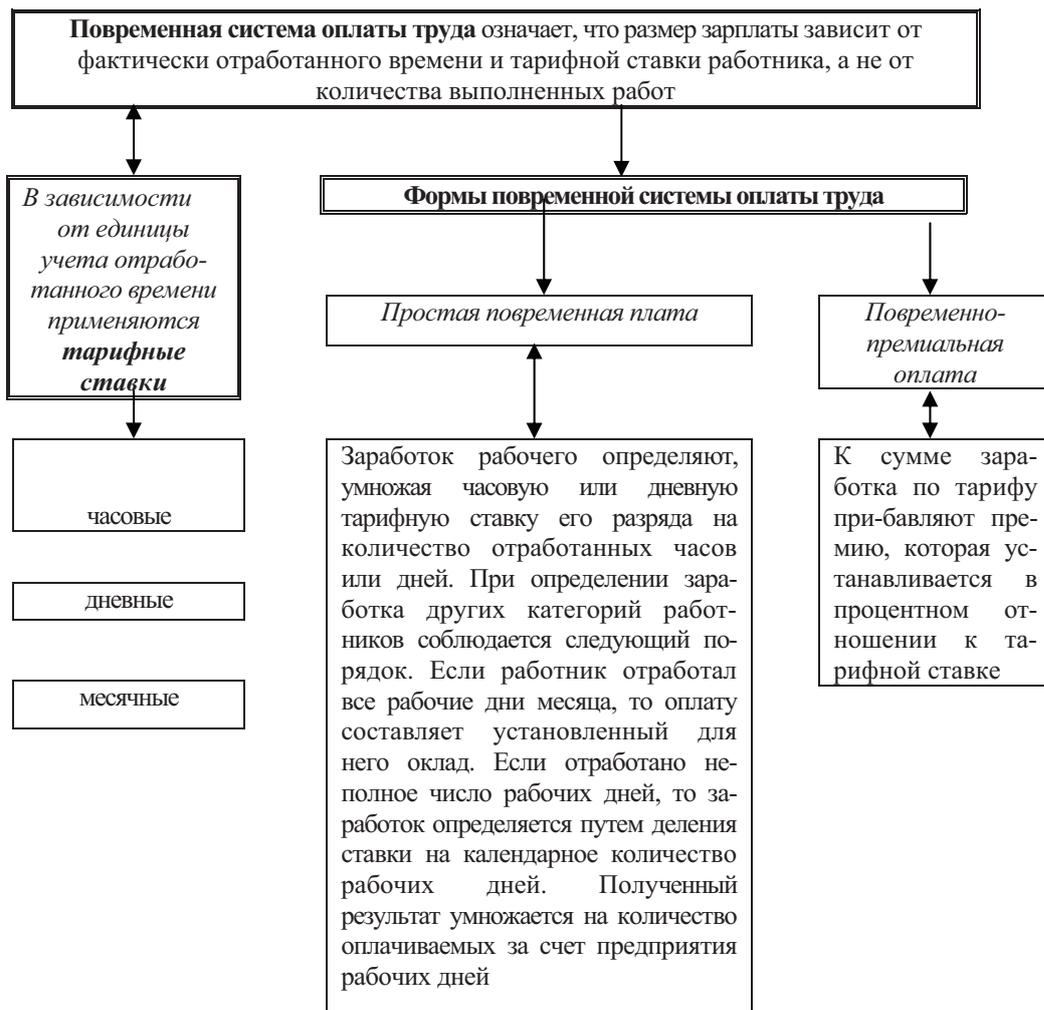
*Списки профессий и работ* с вредными и тяжелыми условиями труда с установлением гарантированных надбавок

## ВОПРОС 49. Система заработной платы. Норма труда

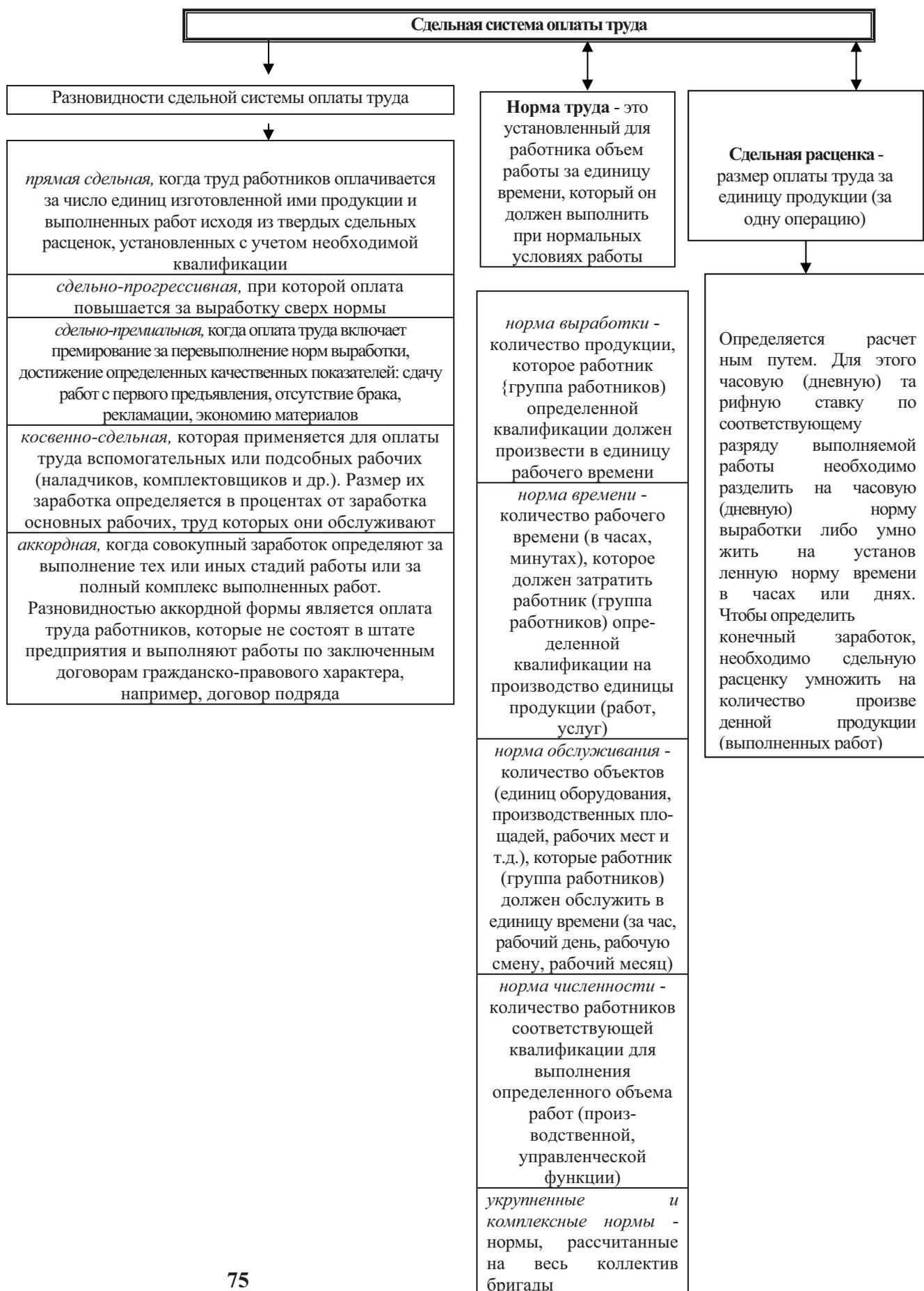
### 1. Система заработной платы



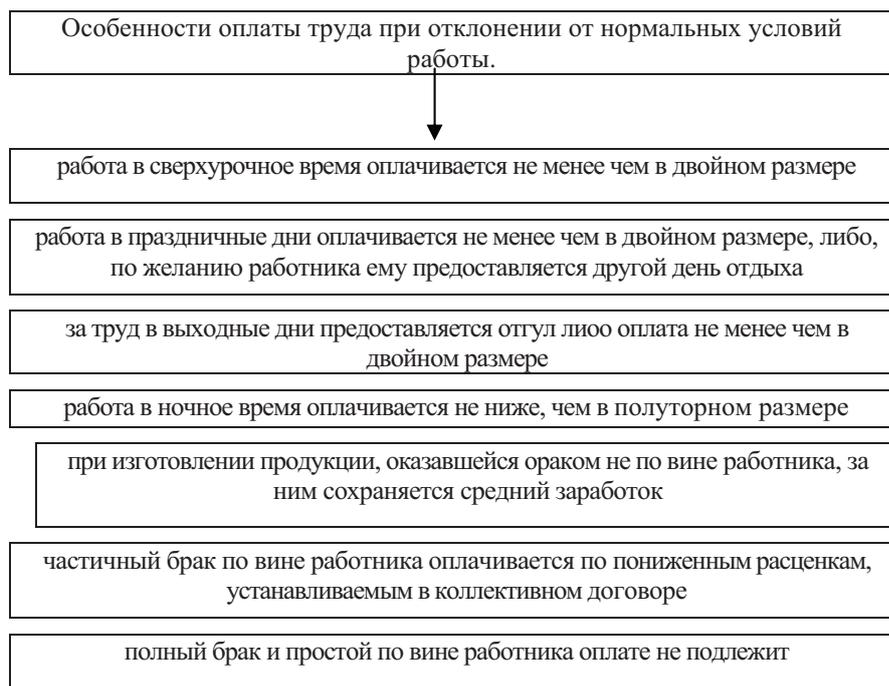
## 2. Повременная система оплаты труда



### 3. Сдельная система оплаты труда

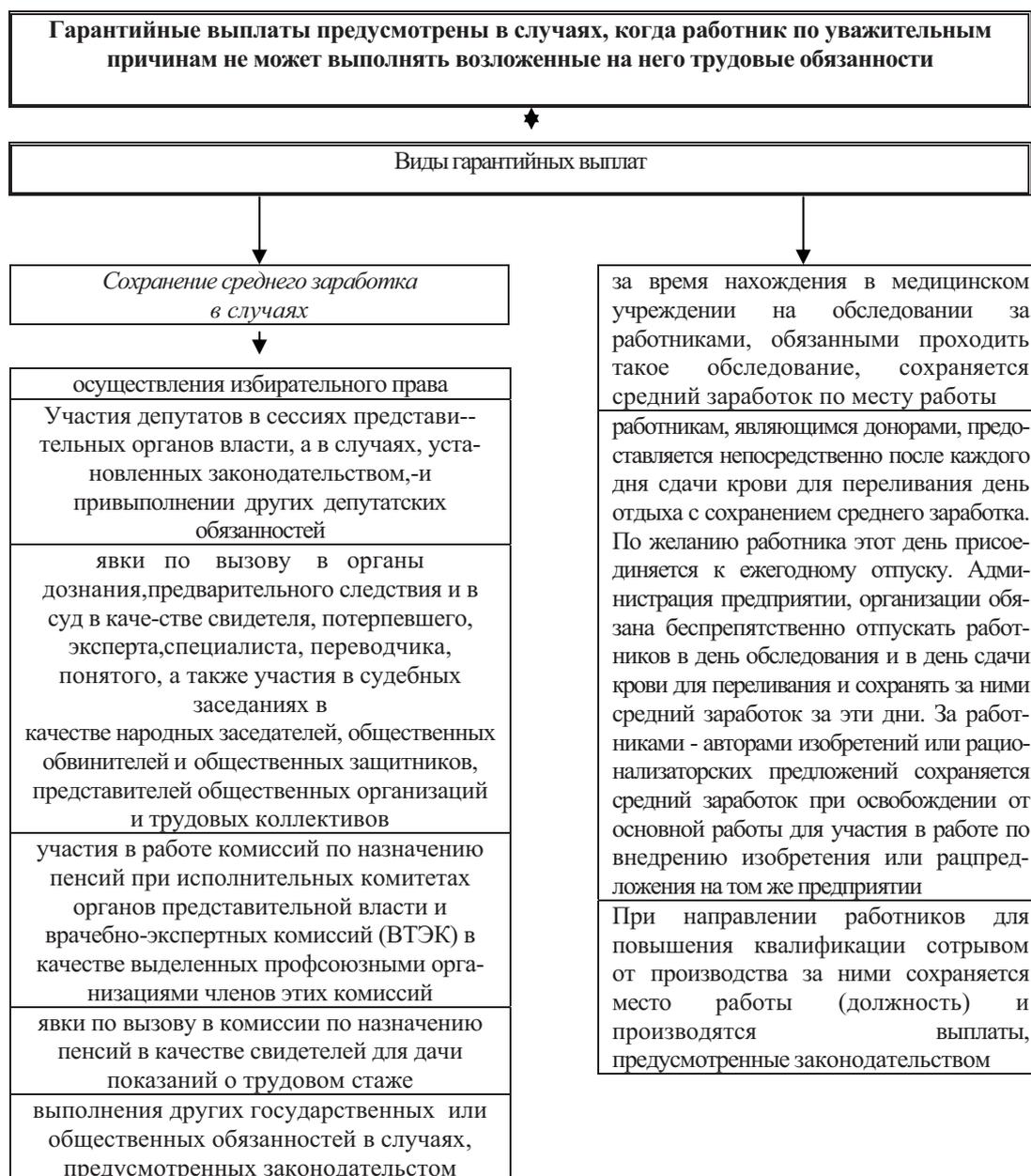


## ВОПРОС 50. Оплата труда при отклонении от нормальных условий работы



## ВОПРОС 51. Гарантийные и компенсационные выплаты

### 1. Гарантийные выплаты и их виды



## 2. Компенсационные выплаты и их виды

**Компенсационные выплаты** - это выплаты, устанавливаемые с целью возместить затраты работника, связанные с выполнением им трудовых обязанностей

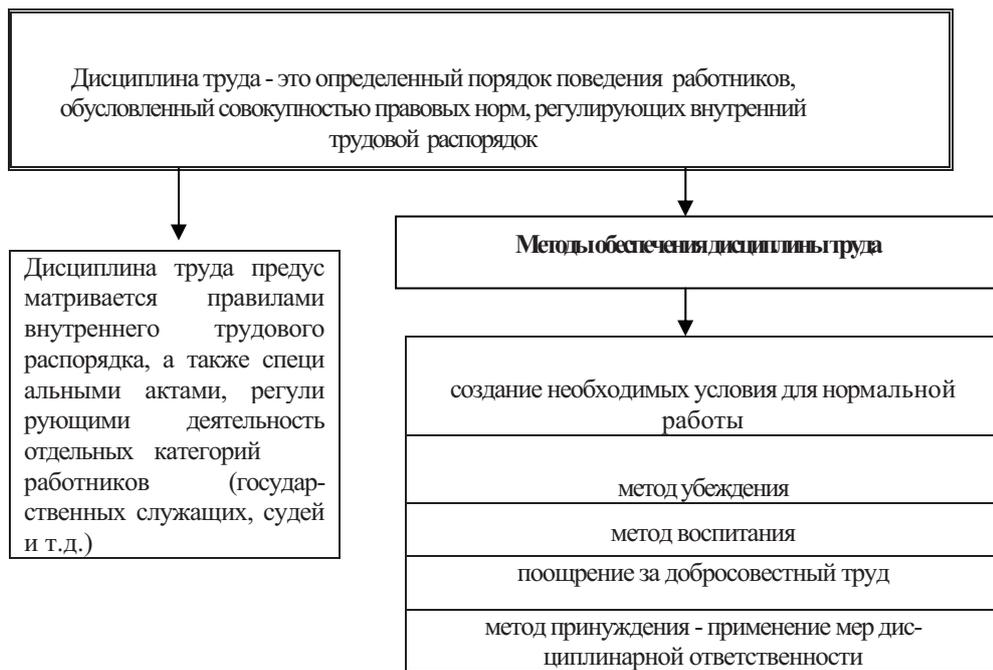
компенсации при направлении работника в командировку  
(оплата проезда, жилья, суточных)

компенсации за использование работником личного имущества

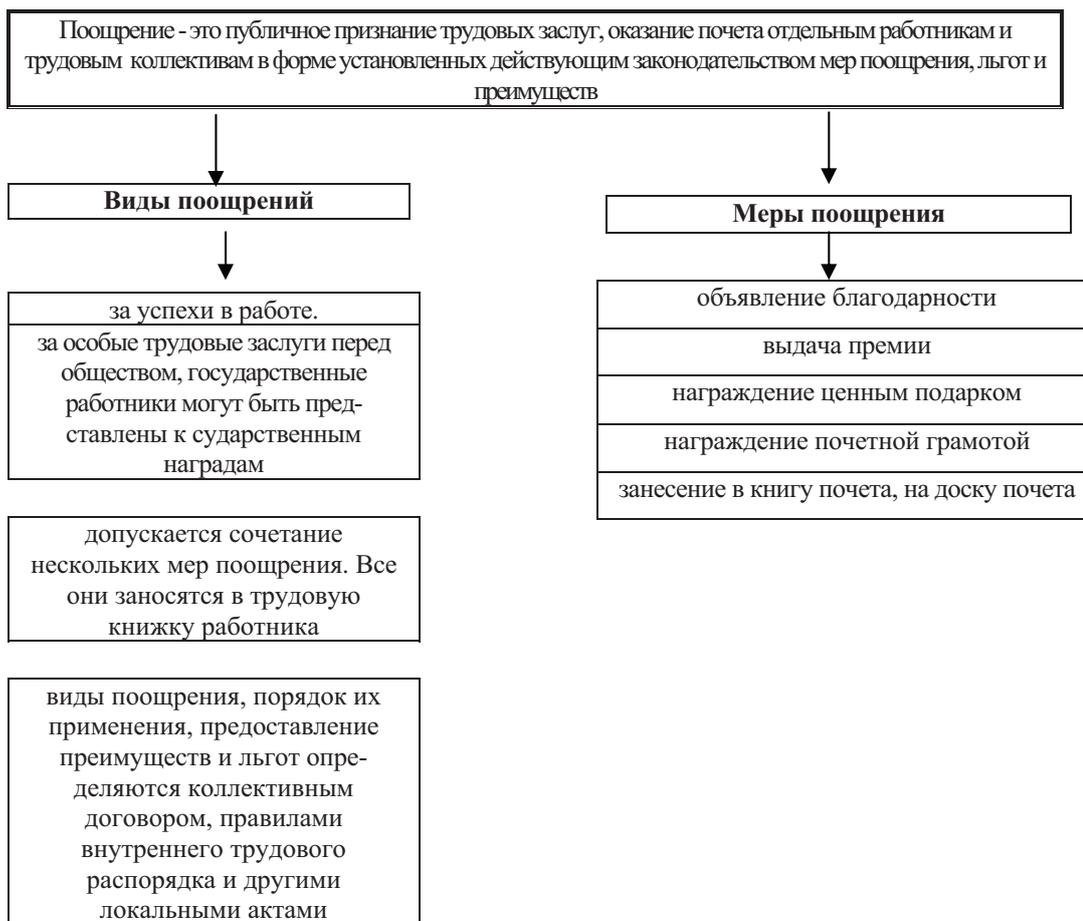
компенсации при переезде на работу в другую местность

## ВОПРОС 52. Дисциплина труда. Поощрения

### 1. Дисциплина труда и методы ее обеспечения



## 2. Поощрения и их виды



### ВОПРОС 53. Дисциплинарная ответственность



## ВОПРОС 54. Применение дисциплинарного взыскания

**В соответствии с ТК РУз порядок наложения дисциплинарного взыскания состоит в следующем**

<p>дисциплинарные взыскания применяются лицами (органами), которым предоставлено право приема на работу в соответствии со ст. 82 ТК РУз</p>
<p>при применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и поведение работника</p>
<p>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</p>
<p>дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу</p>
<p>приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку</p>
<p>работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются</p>
<p>за каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Если- в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию</p>
<p>работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству трудового коллектива или непосредственного руководителя работника</p>
<p>в течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, к работнику не применяются</p>
<p>дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством для рассмотрения индивидуальных трудовых споров</p>

## ВОПРОС 55. Материальная ответственность работника за вред, причиненный работодателю

### 1. Виды и условия возникновения материальной ответственности

**Материальная ответственность работника** – это обязанность работника возместить работодателю реальный фактический ущерб, причиненный им виновно в результате противоправных действий

#### Условия возникновения материальной ответственности

наличие реального фактического вреда (упущенная выгода не возмещается)

наличие со стороны работника противоправных деяний, повлекших за собой вред

наличие в действиях работника вины (при действии непреодолимой силы вред не возмещается)

#### Виды материальной ответственности

работник за причиненный вред, если ТК РУз 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 ст. 274 ТК РУз

полная материальная ответственность (ст. 202 ТК РУз)

## 2. Полная материальная ответственность

**Полная материальная ответственность** (ст. 202 ТК РУз) наступает в следующих случаях

### *Особенности*

<p>договор о полной, индивидуальной (коллективной (бригадной) материальной ответственности может быть заключен организацией с работниками (членами коллектива или бригады), достигшими 18-летнего возраста и занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей, перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей</p>	<p>за необеспечение сохранности ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора (ст. 203 ТК РУз)</p>
<p>договор о полной материальной ответственности должен предусматривать конкретные обязанности работника и работодателя по обеспечению сохранности имущества организации, вверенного работнику</p>	<p>за необеспечение сохранности ценностей, полученных по разовому документу</p>
<p>для освобождения от материальной ответственности по договору работник (члены коллектива или бригады) должен доказать отсутствие вины</p>	<p>за умышленное причинение вреда</p>
	<p>за причинение вреда в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения</p>
	<p>за причинение вреда в результате преступных действий работника, установленных приговором суда</p>
	<p>за разглашение коммерческой тайны</p>
	<p>предусмотренных законами, а также постановлениями Правительства Республики Узбекистан</p>
	<p>работники моложе восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение вреда, за вред, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения либо в результате совершения преступления</p>

## ВОПРОС 56. Порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю

### Порядок возмещения ущерба, причинённого работодателю

#### *Размер причиненного работодателю ущерба*

определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам ТК РУз

размер возмещения ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого с учетом вины, вида и предела материальной ответственности

при причинении ущерба несколькими лицами, совершившими преступление, на них может быть возложена солидарная ответственность. При солидарной обязанности должника кредитор вправе требовать исполнения как от всех должников совместно, так и от любого из них в отдельности

суммы возмещения бригады, заключившей договор о коллективной (бригадной) полной материальной ответственности, распределяются между ее членами в зависимости от отработанного времени, степени вины, пропорционально тарифным ставкам работников и т.д.

работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично путем внесения соответствующих денежных сумм или передачи равноценного имущества

при отказе от добровольного возмещения работником ущерба, не превышающего его средний месячный заработок, возмещение ущерба производится по распоряжению работодателя путем удержания из заработной платы

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

## ВОПРОС 57. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику

**Материальная ответственность работодателя** - это обязанность работодателя возместить ущерб, нанесенный здоровью или имуществу работника либо причиненный в результате неправомерных действий администрации

<i>Особенности</i>	<i>Вред здоровью работника компенсируется работодателем</i>	<i>Размер ежемесячного возмещения</i>
<p>работодатель возмещает работнику причиненный ему в связи с исполнением трудовых обязанностей или в результате незаконного лишения возможности трудиться, а в случае смерти кормильца, связанной с работой, - членам его семьи (ч. 1 ст. 192 ТК РФ) любой, (в т.ч. моральный) вред в полном объеме, если иное, не предусмотрено ТК РФ</p>	<p>работодатель обязан возместить в полном объеме вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей</p>	<p>заявление о возмещении вреда подается работодателю</p>
<p>вина при материальной ответственности работодателя не всегда учитывается в качестве обязательного фактора (например, при причинении вреда источником повышенной опасности)</p>	<p>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</p>	<p>работодатель обязан рассмотреть заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления</p>
<p>однако работодатель освобождается от возмещения вреда, если докажет, что вред здоровью причинен по вине</p>	<p>возмещение вреда состоит в ежемесячной выплате в процентах к среднему месячному заработку потерпевшего до трудового увечья, соответствующих степени утраты или профессиональной трудоспособности</p>	<p>копия приказа о возмещении работнику вред или мотивированный письменный отказ работодателя вручается работнику или заинтересованным лицам трехдневный срок со дня его принятия</p>
	<p>в компенсации дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья, а также в выплате, в установленных случаях, единовременного пособия</p>	<p>при несогласии работника решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок они могут обратиться в суд за разрешением данного спора</p>

при грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины работодателя в случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины (ч.4 ст. 189 ТК), размер возмещения также соответственно уменьшается

смешанная вина не применяется к дополнительным видам возмещения вреда, к выплате единовременного пособия, а также при возмещении вреда в связи со смертью кормильца

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

размер единовременного пособия, выплачиваемого работодателем в связи с причинением вреда здоровью работника или его смертью, определяется в коллективном договоре, а если он не заключен - по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников

при этом размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника, не может быть ниже годового заработка пострадавшего, а размер единовременного пособия в связи со смертью работника не может быть меньше шести средних годовых заработков умершего

## ВОПРОС 58. Охрана труда

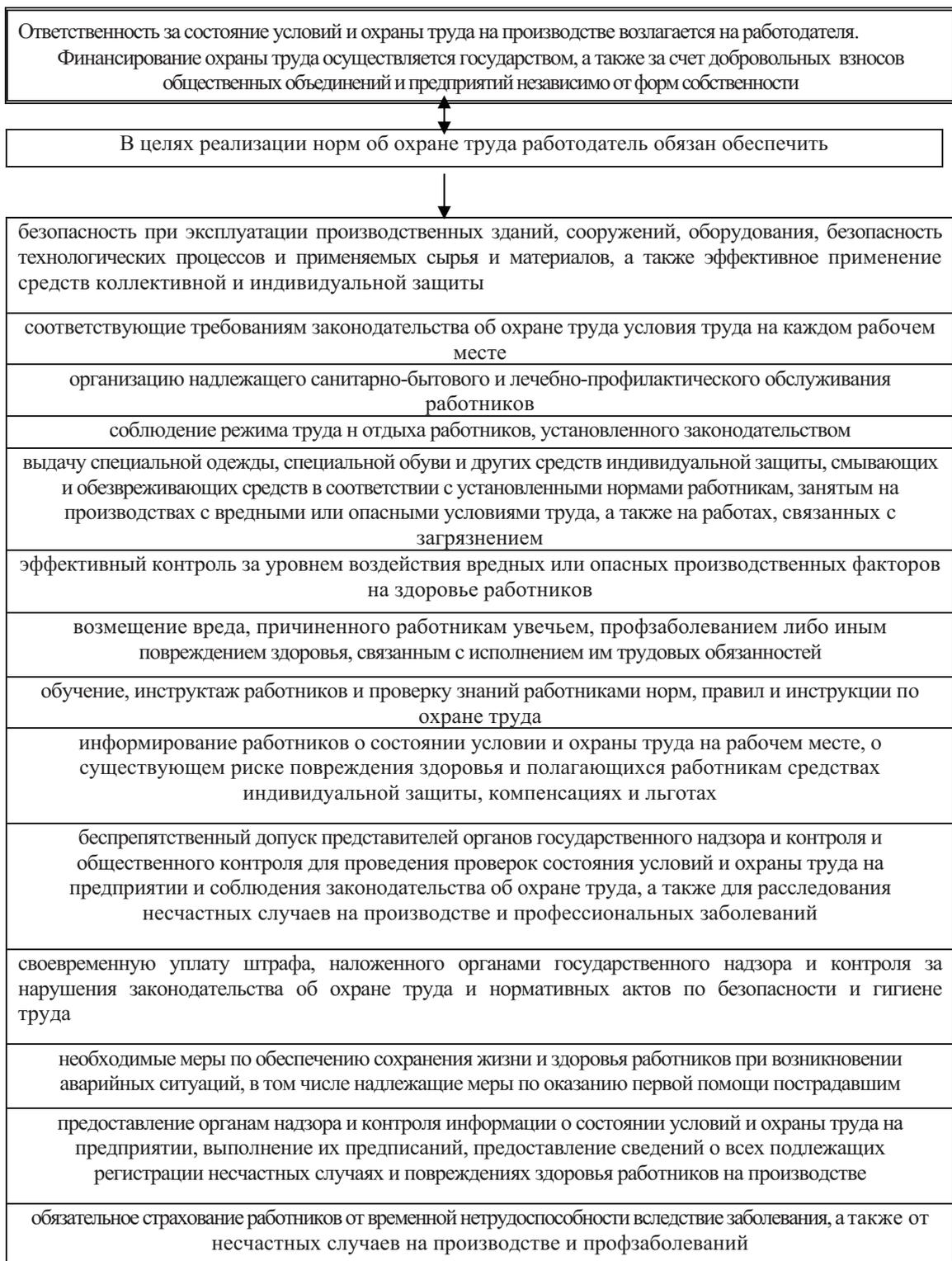
### 1. Понятие и основные принципы охраны труда

**Охрана труда** представляет собой действующую на основании соответствующих законодательных и иных нормативных актов систему социально-экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, направленных на обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда

#### Основные принципы охраны труда

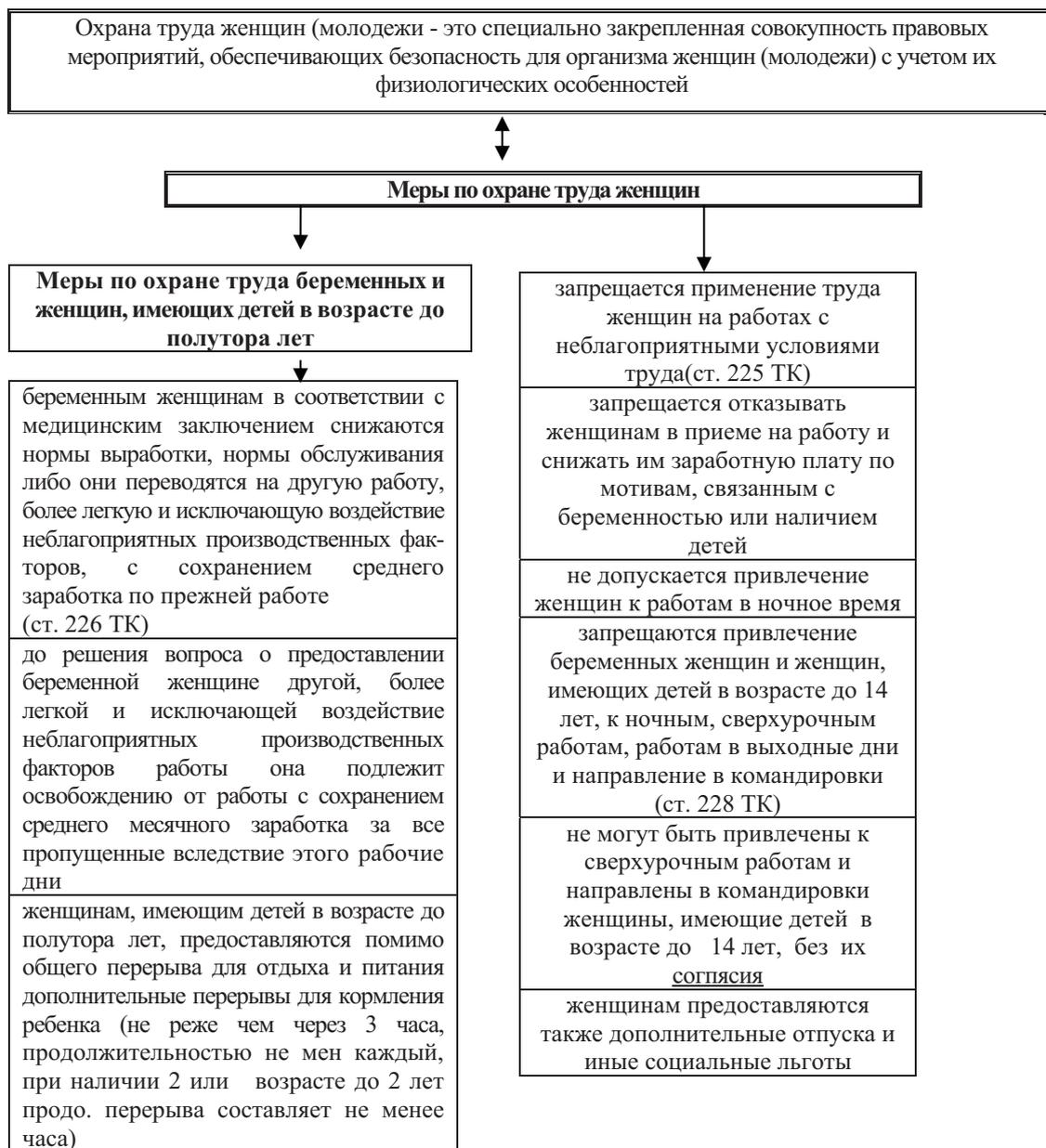
признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности предприятия
установление единых нормативных требований по охране труда
сочетание государственного общественного контроля и надзора за охраной труда
использование экономических методов стимулирования работодателя в целях обеспечения охраны труда
участие государства в финансировании охраны труда
социальная защита интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание
международное сотрудничество при решении проблем охраны труда

### 3. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда

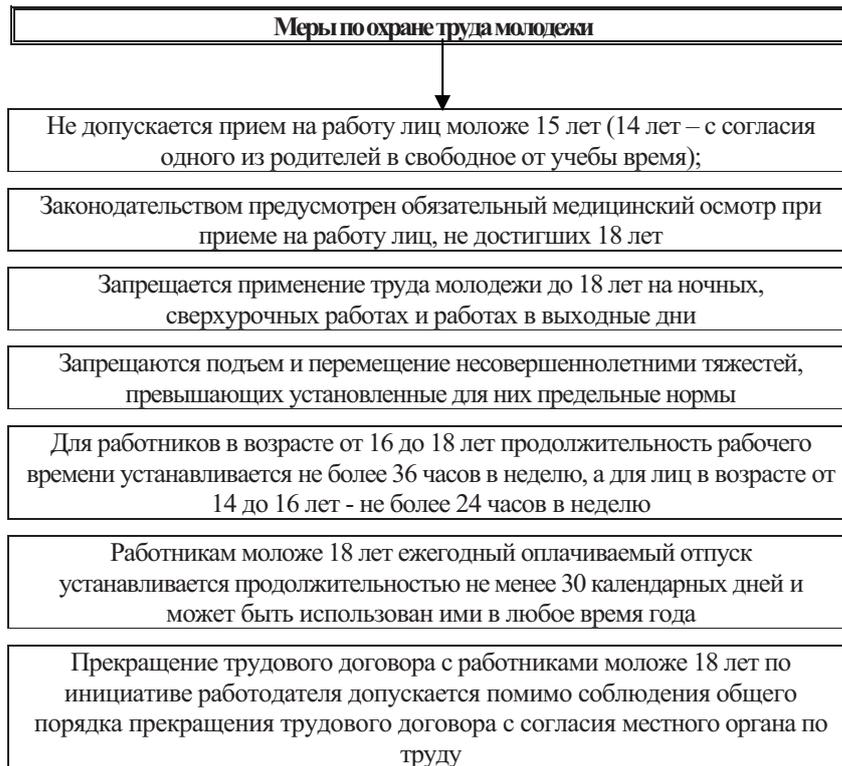


## ВОПРОС 59. Охрана труда отдельных категорий работников

### 1. Охрана труда женщин и молодежи. Меры по охране труда женщин

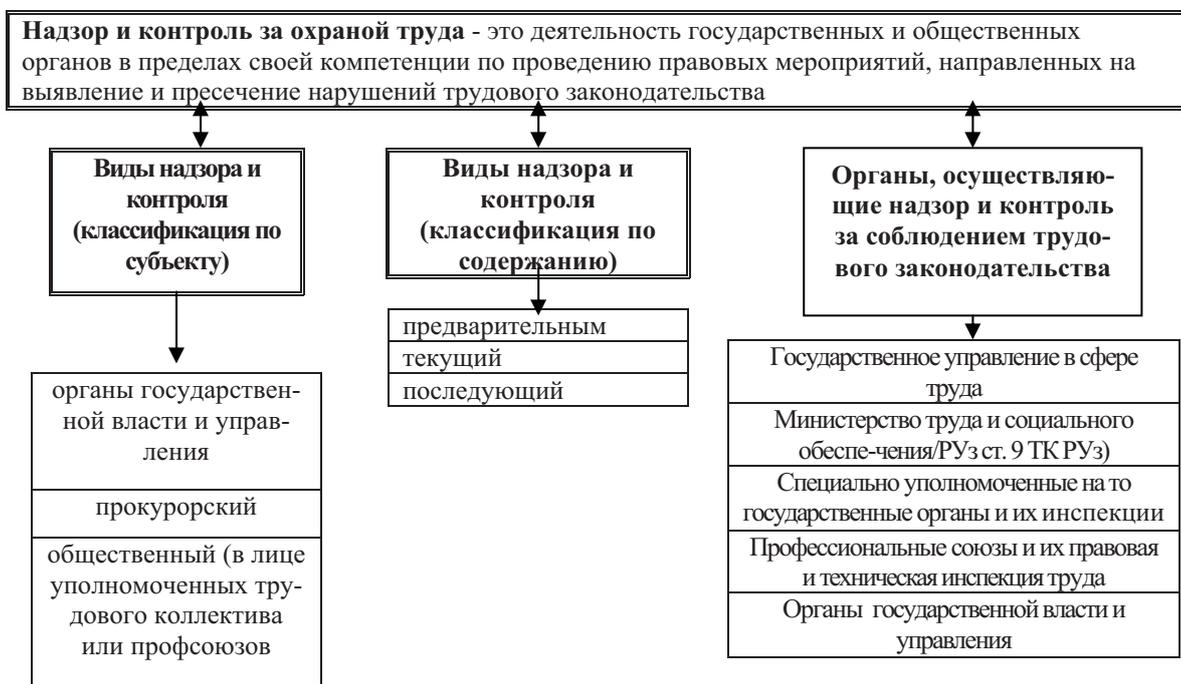


## 2.Меры по охране труда молодежи

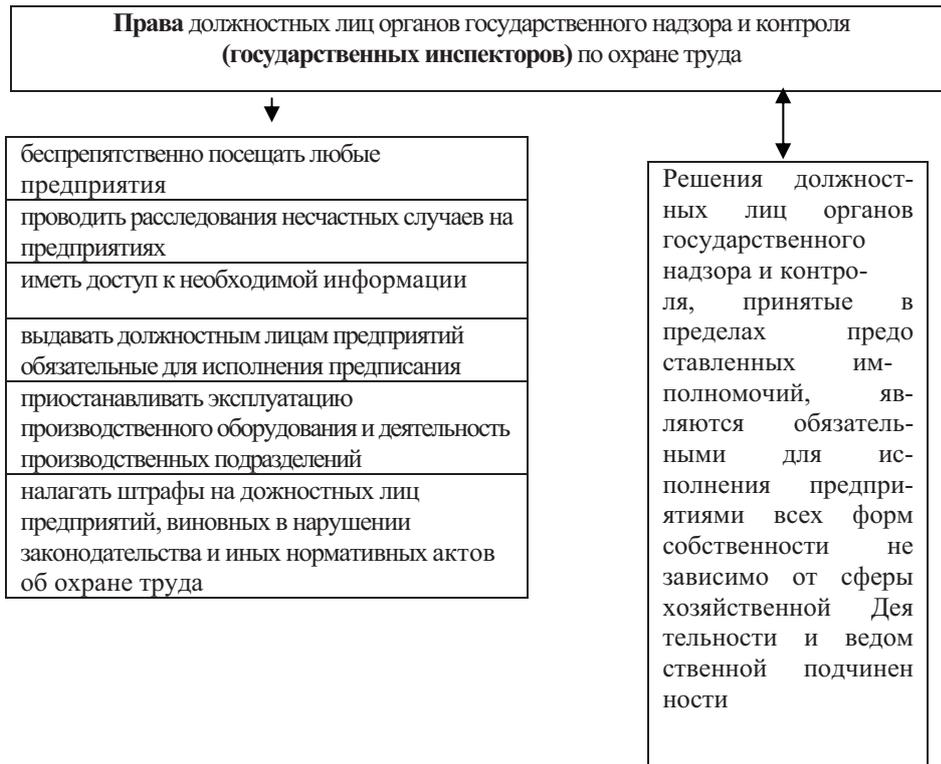


## ВОПРОС 60. Надзор и контроль за охраной труда

### 1. Понятие и виды надзора и контроля за охраной труда. Система органов, осуществляющих надзор и контроль



## 2. Права государственных инспекторов труда

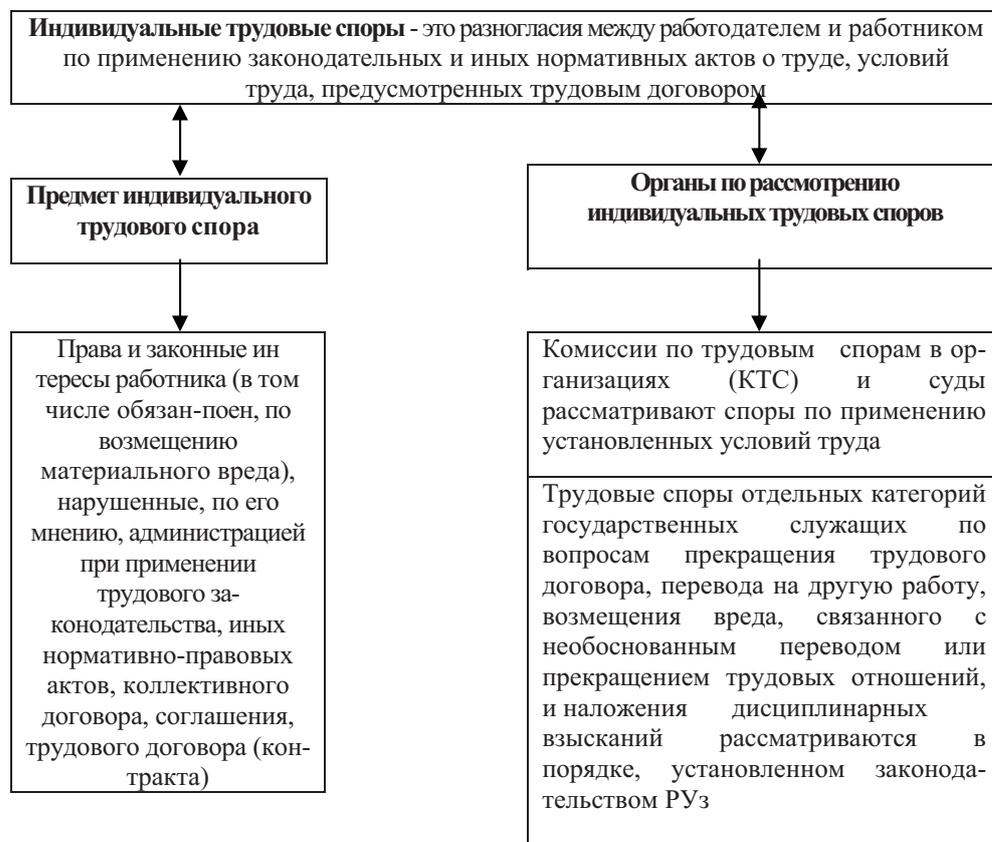


## ВОПРОС 61. Трудовые споры



## ВОПРОС 62. Индивидуальные трудовые споры

### 1. Понятие индивидуальных трудовых споров, органы по их рассмотрению



## 2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

**Комиссия по трудовым спорам (КТС)** является первичным обязательным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в организациях (или их подразделениях), за исключением тех, по которым законодательством установлен иной порядок их рассмотрения

### Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

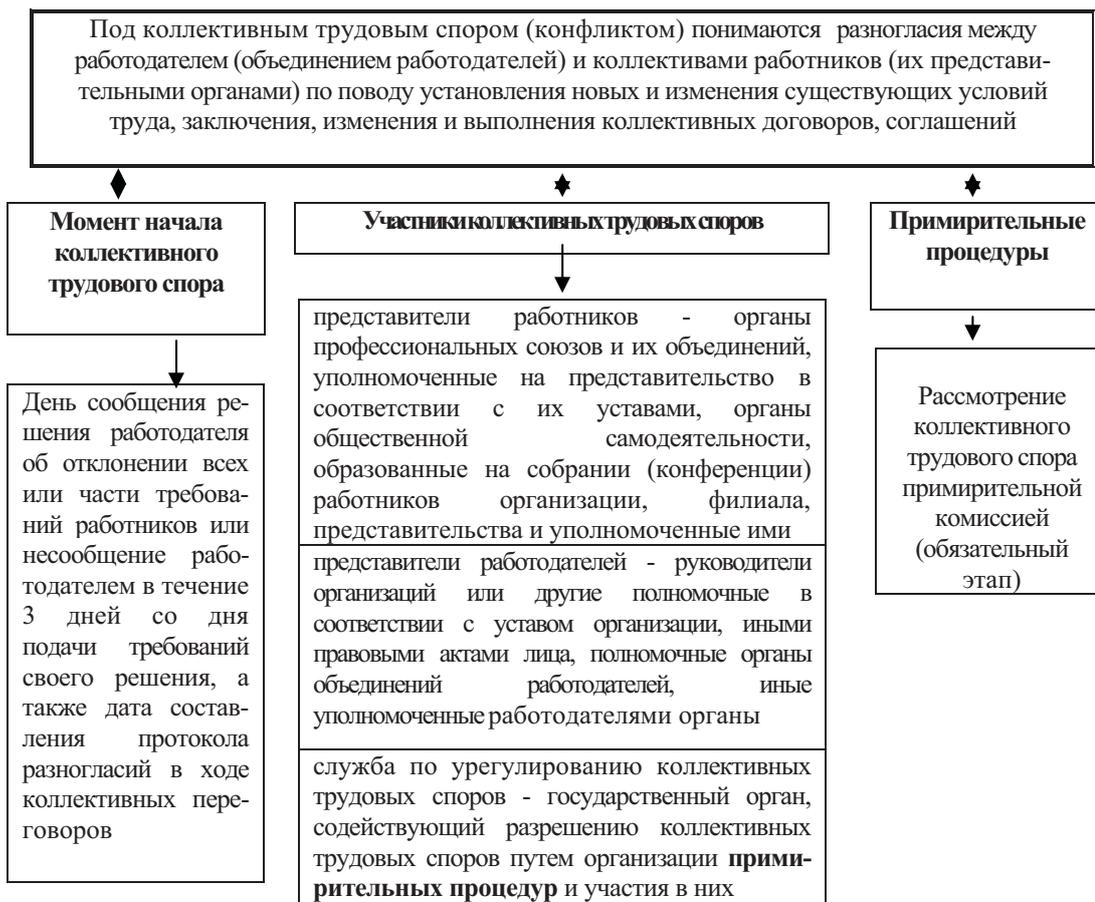
Порядок избрания, численность и состав КТС, срок ее полномочий определяются общим собранием (конференцией) трудового коллектива
Основанием для рассмотрения трудового спора в КТС является заявление работника, поданное в 3-месячный срок со дня оспариваемого нарушения и зарегистрированное в установленном порядке
Рассмотрение трудового спора в КТС осуществляется в 10-дневный срок со дня подачи заявления в присутствии работника и представителя работодателя и оформляется протоколом
Решение КТС принимается простым большинством членов КТС, вручается сторонам в течение 3 дней со дня его вынесения и может быть обжаловано сторонами в суд в течение 10 дней
Решение КТС должно быть исполнено обязанной стороной в течение 3 дней по истечении срока обжалования, в противном случае передается судебному исполнителю для принудительного исполнения

## ВОПРОС 63. Рассмотрение трудовых споров в судах

### Рассмотрение трудовых споров в судах

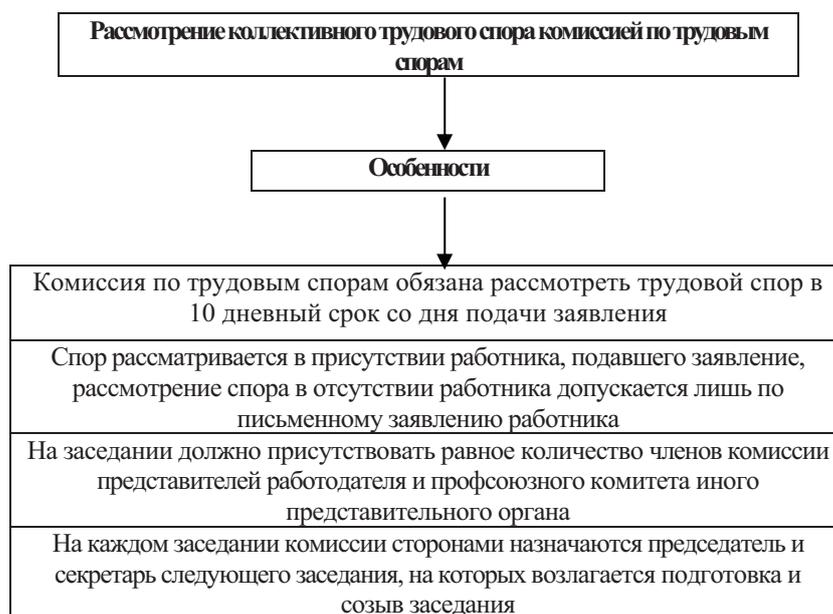
<b>В межрайонных, гражданских судах рассматриваются трудовые споры</b>	<b>Непосредственно в межрайонных судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям</b>	<b>Непосредственно в гражданских судах рассматриваются споры об отказе в приеме на работу</b>	<b>Сроки подачи заявления в суд о разрешении трудового спора</b>
<p>по заявлению работника, администрации или соответствующего профессионального союза, защищающего интересы работника, являющегося членом этого профсоюза, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам</p> <p>по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит закону об отел ьству</p> <p>по заявлению правового инспектора труда</p>	<p>Работников предприятий, учреждений, организаций, где комиссии по трудовым спорам не избираются или почему-либо не созданы</p> <p>работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора (контракта), об изменении лаги и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденною прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы</p> <p>о возмещении работником материального вреда работодателю</p> <p>о возмещении работодателем вреда (в г. ч. морального), причиненного работнику повреждением его здоровья при исполнении трудовых обязанностей или имуществу работника</p> <p>по вопросам, которые были предварительно решены работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников</p>	<p>лиц, приглашенных в порядке перевода с другого предприятия, из учреждения, организации</p> <p>Молодых специалистов, окончивших высшее или среднее специальное учебное заведение и направленных в установленном порядке на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию</p> <p>других лиц, с которыми администрация предприятия, учреждения, организации в соответствии с законодательством была обязана заключить трудовой договор</p>	<p>в течение 10 дней со дня вручения копии решения КТС в случае обжалования</p> <p>в течение 1 месяца со дня вручения приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки</p> <p>в течение 3 месяцев со дня нарушения права работника</p> <p>в течение 1 года со дня обнаружения причиненного работником материального ущерба организации (по вопросам взыскания с работника этого ущерба)</p> <p>по спорам о возмещении вреда, причиненного здоровью работника, срок обращения в суд не устанавливается</p>

## ВОПРОС 64. Коллективные трудовые споры

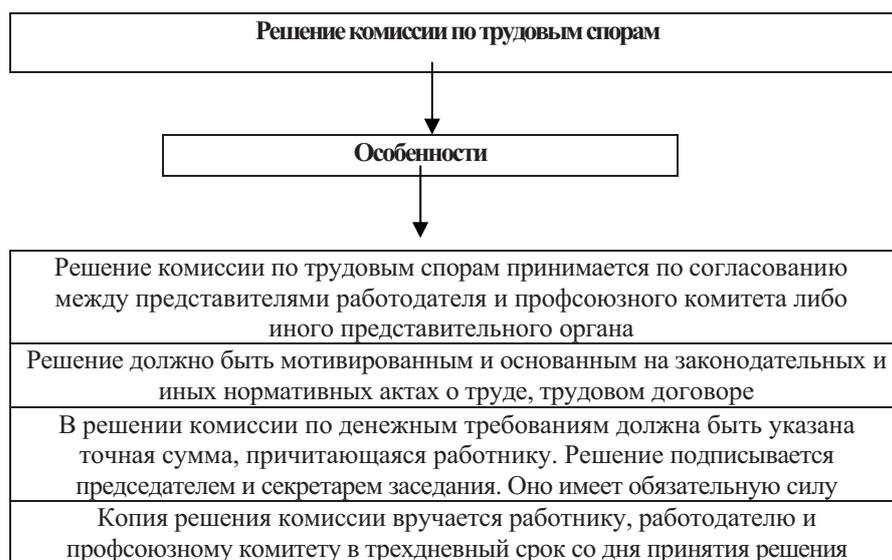


## ВОПРОС 65. Порядок разрешения коллективного трудового спора

### 1. Рассмотрение коллективного трудового спора комиссией по трудовым спорам



## 2. Реквизиты, входящие в решение по трудовым спорам



## ВОПРОС 66. Удовлетворение денежных требований работника

