

Ташкентский Педагогический Университет имени Низами

# **Самостоятельная работа**

**На тему:** Охрана труда. Дополнительные гарантии и льготы отдельным категориям работников.

Выполнила студентка 1 курса  
группы 105 R  
факультета МНО  
Бахтиярова Фатима

**Охрана труда** — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

**К правовым мероприятиям относятся:**

- 1) Заключение индивидуальных трудовых договоров;**
- 2) Заключение коллективных договоров;**
- 3) Создание и функционирование системы** распорядительной документации (положений, стандартов, приказов и т.д.)
- 4) Ведение документации строгой отчетности** (материалов аттестации рабочих мест, актов Н-1, статистической отчетности, технической документации и др., всего более 70 наименований) и осуществление делопроизводства.

**К социально-экономическим мероприятиям относятся:**

**1) Обязательное страхование работников** от временной нетрудоспособности, от профессиональных заболеваний, от несчастных случаев на производстве;

**2) Обязательные виды компенсаций:**

- **льготное пенсионное обеспечение;**
- **предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков;**
- **сокращение продолжительности рабочего времени** (на работах с вредными условиями труда, а также отдельных категорий работников (инвалидов, несовершеннолетних));
- **обеспечение лечебно-профилактическим питанием** на работах с особо-вредными условиями труда;
- **выдача молока, соков на работах с вредными условиями труда;**
- **обеспечение газированной соленой водой** работников «горячих» цехов;
- **доплаты за работу:** а) во вредных условиях труда
  - б) в особых климатических условиях;**
  - в) в ночное время;**
  - г) в выходные и праздничные дни,**
  - д) сверхурочно;**
  - е) за ненормированный рабочий день**

**К организационно-техническим мероприятиям относятся:**

- 1) Обучение по охране труда;**
- 2) Аттестация рабочих мест по условиям труда;**
- 3) Содержание зданий, сооружений, дорог** в надлежащем состоянии, проведение их обследований, осмотров, проведение планово-предупредительного ремонта (ППР);
- 4) Содержание технических устройств** опасных производственных объектов (ТУ ОПО) - грузоподъемных кранов, воздухоборников, котлов, лифтов и др. –  
в надлежащем состоянии, организация их обслуживания, испытаний, ППР.
- 5) Содержание технологического** оборудования и электроустановок в исправном состоянии, организация и проведение ППР оборудования и электроустановок.
- 6) Организация надлежащей эксплуатации** инструмента, приспособлений, средств подманивания;
- 7) Организация надлежащей эксплуатации** транспортных средств, специальной техники, средств связи и передачи информации.
- 8) Рационализация рабочих мест,**
- 9) Устройство и применение средств** коллективной защиты (отопления, механической и естественной вентиляции, освещения и др.)
- 10) Техническое перевооружение и модернизация** производства (внедрение более безопасных технологических процессов, транспортных средств, оборудования и т.д.)

К санитарно-гигиеническим мероприятиям относятся мероприятия, направленные на создание нормальных бытовых условий на предприятии для работников и обеспечение личной гигиены:

- 1) устройство, расширение, реконструкция имеющихся санитарно-бытовых помещений** – гардеробных, душевых, туалетов, комнат гигиены, прачечных, химчисток, сушилок для одежды, комнат приема пищи, комнат для обогрева;
- 2) проведение производственного санитарного контроля** и санитарных мероприятий (дезинфекция, дезинсекция, дератизация)
- 3) выдача спецодежды, спецобуви и других СИЗ,**
- 4) выдача смывающих и обезвреживающих средств** (мыла, кремов).

К лечебно-профилактическим мероприятиям относятся:

- 1) проведение предварительных, периодических медицинских освидетельствований работников** для установления годности к выполняемой работе;

- 2) внедрение оптимальных режимов труда и отдыха,
- 3) строительство, расширение, реконструкция фельдшерских и здравпунктов,
- 4) устройство комнат психологической разгрузки, физкультурных комнат;
- 5) строительство, расширение, реконструкция, обустройство спортзалов, спортивных площадок, баз отдыха;
- 6) обеспечение лечебно-профилактическим питанием на работах с особо-вредными условиями труда, выдача молока, сока на работах с вредными условиями труда;

## **Основы трудового права**

### **Понятие трудового права**

*Трудовое право является отраслью права, регулирующей трудовые отношения всех лиц, работающих по трудовому договору (контракту) на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности, а также у отдельных граждан.*

Реализуя свое право на труд, человек вступает в определенные отношения с работодателем. Многие из этих отношений регламентируются трудовым правом. Среди этих отношений ведущее место занимают трудовые отношения.

Существует два вида трудовых отношений: отношения, которые возникают на основе трудового договора (контракта), и трудовые отношения, основанные на членстве в трудовом кооперативе. Трудовое право регулирует трудовые отношения, возникающие на основе трудового договора, второй вид договоров регламентируется законодательством, относящимся к деятельности кооперативов.

Предметом регулирования трудового права являются трудовые отношения работающих по трудовому договору, как на государственных предприятиях, так и основанных на других формах собственности, в том числе и отдельного гражданина.

Кроме трудовых отношений в процессе реализации человека своего права на труд возникают и другие, связанные с ними отношения, которые также регулируются трудовым правом.

Наряду с индивидуальными трудовыми отношениями возникает ряд коллективных отношений, которые также регулируются трудовым правом.

Основными принципами правового регулирования труда являются:

- равное право на труд;
- свобода выбора работы и запрещение принудительного труда;
- право на защиту от безработицы и государственную помощь в результате ее наступления;
- право на справедливые условия труда;
- право на равное вознаграждение за равный труд и установленный минимум заработной платы;
- право на охрану жизни и здоровья;
- право на отдых и социальное обеспечение в случае болезни или утраты трудоспособности, а также наступления старости;
- добросовестное выполнение служебных обязанностей, соблюдение дисциплины и выполнение установленных норм, подчинение определенному трудовому режиму и др.

## **Трудовые правовые отношения**

Трудовыми правоотношениями являются отношения, регулируемые трудовым правом. Характерными моментами этих отношений является то, что:

- трудовые отношения возникают лишь в результате реализации тем или иным человеком своего права на труд, путем участия в общественном труде на каком-либо предприятии, в учреждении, организации или у отдельных граждан.
- юридическим основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор между работником и работодателем. Первый обязуется выполнить определенную работу, второй - обеспечить условия труда и выплатить зарплату.
- трудовые отношения, как правило, возникают лишь в результате добровольного волеизъявления сторон. Добровольное волеизъявление работника отсутствует лишь при военной или альтернативной службе, при работе в условиях чрезвычайного положения, вследствие вступившего в законную силу приговора суда и в ряде других предусмотренных законом случаях.

Под трудовым правоотношением понимаются отношения, возникающие в результате реализации человеком (физическим лицом) своего права на труд, а также на основе добровольного волеизъявления и трудового договора юридические отношения по поводу участия граждан в общественном труде.

В отличие от смежных гражданско-правовых отношений, реализация которых также связана с осуществлением трудовой деятельности, основными признаками трудовых отношений являются:

- принадлежность, как правило, к трудовому коллективу, в составе которого работник участвует в решении задач, стоящих перед коллективом;
- выполнение определенной трудовой функции, т.е. всех видов работ по определенной специальности, квалификации, должности, а не индивидуально-конкретного задания;
- соблюдение установленного трудового режима: работник подчинен внутреннему трудовому распорядку, определяющему условия совместной деятельности людей;
- личный характер трудовых обязательств.

Субъектами трудовых правоотношений являются: работник, работодатель, трудовой коллектив и представительные органы работников и работодателей.

Под работником закон подразумевает граждан Республики Узбекистан, а также иностранных граждан и лиц без гражданства, достигших трудовой правоспособности, которая, как правило, наступает с шестнадцати лет. В отдельных случаях на работу могут быть приняты лица, достигшие пятнадцатилетнего возраста.

Учитывая необходимость постепенного приобщения к труду школьников, учащихся средних профессиональных специальных учебных учреждений, законодательство Республики предусмотрело введение такого труда и для несовершеннолетних, достигших четырнадцатилетнего возраста.

Ограничение трудовой правоспособности – лишение права занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью допускается только по приговору суда.

Работодателями согласно трудовому законодательству Республики являются:

- Предприятия, учреждения, организации, обладающие правами юридического лица. Однако в ряде случаев в трудовые отношения могут

вступать и обособленные структурные подразделения, не обладающие правами юридического лица. Полномочия предприятий, учреждений, организаций и их обособленных структурных подразделений реализуются их руководителями.

- Частные предприятия, собственник которых одновременно является их руководителем.
- Отдельные лица, достигшие восемнадцати лет.

Работодатели в качестве субъектов трудовых правоотношений выступают главным образом, в связи с необходимостью осуществления трудовой деятельности, предоставления работникам работы, организацией, охраной и оплатой их труда.

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

К представительным органам работников относятся профессиональные союзы и их выборные органы на предприятиях, в учреждениях, организациях, а также иные избираемые работниками органы.

Представительными органами работодателей являются их союзы, ассоциации и иные общественные объединения, функционирующие как добровольные организации, представляющие, в органах государственной власти во взаимодействии с представительными органами работников интересы предприятий, учреждений, организаций и их собственников, и защищающие их права в сфере хозяйственных и трудовых отношений.

*Содержание трудовых правоотношений.* Содержание трудовых правоотношений являются права и обязанности их субъектов. Эти права и обязанности подразделяются на - основные и субъективные.

Основные трудовые права работников закреплены статьей 16 Трудового кодекса Республики Узбекистан. В соответствии с этой статьей каждому человеку, проживающему в Республике, предоставляется право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы.

Каждый работник имеет право:

- на вознаграждение за труд не ниже установленного минимума;
- на отдых;
- 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;
- на защиту, в том случае и судебную, трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;
- отстаивать свои интересы в коллективных трудовых спорах.

Основные права работодателя определены в Статье 17 трудового кодекса. Это право:

- управлять предприятием и принимать самостоятельные решения;
- заключать и прекращать индивидуальные трудовые договоры;
- требовать от работника надлежащего выполнения работы;
- создавать совместно с другими работодателями общественные объединения для защиты своих прав.

Конкретизируя эти основные права, закон наделяет работодателей и субъективными правами, которые можно разделить на четыре группы. Первая группа, это те, кто связан с созданием и дальнейшей организацией трудового коллектива; вторая - с совершенствованием условий труда; третья с организацией и совершенствованием оплаты труда; четвертая - с поощрением отличившихся работников и осуществлением дисциплинарных полномочий, возмещением имущественного ущерба.

Основные права представительных органов работников записаны в статье 23 Трудового кодекса. Исходя из закона представительные органы работников вправе:

- вести переговоры, заключать коллективные договоры и соглашения, контролировать их выполнение, вносить работодателю предложения по подготовке нормативных актов о труде; участвовать в рассмотрении вопросов социально-экономического развития предприятия;
- защищать интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;

- обжаловать в суде противоречащие закону и другим нормативным актам решения работодателя.

Представительным органом предоставлено также право, принимать участие в решении вопросов установления условий труда и заработной платы, в надзоре за соблюдением работодателем законодательства о труде и т.п.

*Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений.* Основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор (контракт), представляющий собой двустороннее волеизъявление работника - поступить на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию или частному лицу, а работодателя - принять его на работу.

В ряде случаев для возникновения трудовых отношений помимо трудового договора необходим также нормативный акт компетентных органов о направлении на работу (например, лиц, окончивших высшее учебное заведение).

При приеме на выборную должность основанием для возникновения трудовых отношений является акт об избрании на должность. Трудовые отношения при назначении на должность вышестоящим органом возникают в случае принятия акта утверждения в должности.

Изменение трудовых отношений, как правило, обуславливается законом, коллективным договором и соглашением сторон.

Основание прекращения трудовых отношений служит соглашение сторон, одностороннее волеизъявление каждой из них, истечением срока и наступление обстоятельств, не зависящих от воли сторон (призыв на службу в Вооруженные силы, смерть работника). В отдельных случаях, прямо предусмотренных законом, основания прекращения трудовых отношений могут быть оговорены трудовым договором.

## **Трудовой договор**

*Трудовой договор-это соглашение между работником и работодателем о выполнении работы по определенной специальности, должности за вознаграждение с подчинением внутреннему трудовому распорядку на условиях, установленных соглашением сторон, а также законодательными и иными нормативными актами.*

Содержанием трудового договора являются его условия, одна часть которых предусмотрена законодательством о труде, коллективным соглашением и коллективным договором, а другая вырабатывается непосредственно соглашением сторон. Последняя часть подразделяется на необходимые условия, то есть такие, без которых трудовой договор не может считаться заключенным, и на дополнительные, наличие которых не обязательно.

*К необходимым условиям относятся:*

- место работы (предприятие, учреждение, организация или их структурное подразделение);
- трудовая функция работника (специальность, квалификация, должность, по которой он будет работать);
- день начала работы;
- срок действия трудового договора при заключении его на определенный срок;
- размер оплаты и другие.

При недостижении соглашения по какому-нибудь одному из этих условий трудовой договор считается незаключенным.

К дополнительным условиям могут относиться обеспечение общежитием, обучение второй профессии, установление испытания и т. п.

Трудовой договор заключается на неопределенный срок, на определенный срок на время выполнения определенной работы.

Основной вид трудового договора это договор на неопределенный срок. Третий вид трудового договора заключается при условиях, когда работник нужен для выполнения именно этой работы, а так же если срок работы точно определить нельзя.

Срочный вид трудового договора заключается на срок не более пяти лет в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в тех случаях, когда это предусмотрено законодательством. В частности, такой договор заключается с работником, принятым в порядке замещения должности, занимаемой народным депутатом, который расторгается при возвращении депутата на прежнюю работу.

Трудовой договор может быть заключен только в письменной форме.

Законодательство Республики запрещает необоснованный отказ в приеме на работу. Не допускается какая-либо дискриминация при приеме на работу. Работодатель не может отказать в приеме лицу, приглашенному им на эту работу, инвалидам и лицам моложе восемнадцати лет, направленным на работу в счет минимального количества рабочих мест, беременным женщинам, женщинам, имеющим детей до 3 лет, и в ряде других случаев, предусмотренных законодательством.

Если такое все - таки произойдет, работник имеет право в трехдневный срок потребовать от работодателя письменного обоснования причин отказа, подписанного тем должностным лицом, которое обладает правом приема на работу.

В то же время закон запрещает принимать на работу лиц, не достигших трудоспособного возраста, если нет медицинского разрешения, когда оно требуется, при отсутствии документов, подтверждающих трудоспособность, в случае ограничения судом права заниматься определенной деятельностью или занимать определенную должность, в том числе и педагогической.

Запрещается также 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 непосредственным подчинением одного другому или подконтрольностью одного из них другому.

*В соответствии со статьей 80 Трудового кодекса при поступлении на работу работник обязан, предъявить, а работодатель – потребовать:*

- паспорт или замещающий его документ, а лица в возрасте до 16 лет – свидетельство о рождении и справку с места жительства;
- трудовую книжку, за исключением лиц, поступивших на работу впервые. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с основного места работы;
- военный билет или приписное свидетельство соответственно для военнообязанных и призывников;
- документ об образовании или профессиональной подготовке (диплом, аттестат, удостоверение).

При поступлении на работу на определенные должности закон предписывает предъявлять и некоторые другие документы. В частности, лица, поступающие на работу в среднее образовательное, а также детское дошкольное учреждение должны предъявлять также

медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы с детьми. Обязательное медицинское освидетельствование требуется также для работников, занятых на тяжелых работах, на предприятиях пищевой промышленности, общественного питания и торговли, лечебно - профилактических учреждений. При приеме на работу ряда должностных лиц требуется приказ вышестоящего органа о назначении или утверждении его в должности. При замещении выборных должностей необходим также акт избрания лица на должность.

Прием на работу без предъявления предусмотренных законом документов не допускается. В то же время категорически запрещается требовать при приеме на работу документы, предъявление которых законом не предусмотрено.

Трудовой договор составляется не менее двух экземпляров, имеющих одинаковую силу, и скрепляется подписями работника и должностного лица, обладающего правом приема на работу, с указанием даты его подписания. Подпись должностного лица заверяется печатью предприятия, учреждения, организации, подтверждающей ее подлинность и правомочие подписавшего.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, а второй – работодателю для хранения.

Трудовой договор вступает в силу в момент его подписания. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей с того дня, который определен в договоре. Если дата начала работы не оговорена договором, работник должен приступить к исполнению служебных обязанностей не позднее дня, следующего за днем подписания договора.

Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под расписку. В приказе должны быть указаны наименование должности, на которую принято лицо, и условия оплаты труда.

Для работника и работодателя большое практическое значение имеет установление момента начала работы, которое обычно, как уже отмечалось выше, определяется при заключении трудового договора. При отсутствии такого соглашения моментом начала работы признается фактическое допущение работника к исполнению служебных обязанностей, независимо от того был ли прием на работу оформлен приказом или нет.

*При приеме на работу работника работодатель обязан:*

- ознакомить его со служебными обязанностями;
- с правилами внутреннего трудового распорядка;

- проинструктировать по охране труда и технике безопасности производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности;
- в дошкольных и средних учебных заведениях – также и об организации охраны жизни и здоровья детей.

На всех, проработавших на предприятии, в учреждении, организации свыше пяти дней заполняется трудовая книжка, являющиеся основным документом, подтверждающим трудовой стаж работника. В нее вносятся сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу и прекращении трудового договора. По просьбе работника в трудовую книжку может вноситься также запись о работе по совместительству и временных переводах на другую работу. Причина прекращения трудового договора в трудовую книжку не заносится.

На педагогических работников учебных заведений, а также работников дошкольных учреждений заводятся личные дела, которые состоят из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы с детьми, копии приказов о назначении на должность и перемещениях по службе, поощрении, увольнении.

*Предварительное испытание при приеме на работу.* Для проверки профессиональной пригодности работника, а также предоставления возможности работнику принять окончательное решение о целесообразности продолжения работы, обусловленной трудовым договором, последний может быть заключен с предварительным испытанием, срок которого не может превышать трех месяцев. В срок предварительного испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды невыхода на работу по уважительным причинам.

Прохождение предварительного испытания должно быть оговорено в трудовом договоре. В случае отсутствия в договоре такой оговорки, признается, что работник принят без предварительного испытания.

Предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет, лиц, направленных на работу в счет минимального количества рабочих мест, установленного для предприятия, а также работников, с которыми заключается трудовой договор на срок до шести месяцев. До истечения срока предварительного испытания работник имеет право прекратить трудовой договор, письменно предупредив об этом работодателя за три дня. Но за ним остается право в течение этого срока отозвать свое заявление.

Условия труда устанавливаются, во-первых, законодательными и иными нормативными актами, во-вторых, соглашением сторон трудового договора. Законодательными актами определяется обязательный уровень гарантий трудовых прав работников (минимальная заработная плата, продолжительность рабочего времени, отпуска). Под другими нормативными актами подразумеваются подзаконные акты, а также акты договорного характера (коллективный договор, коллективное соглашение, правила внутреннего трудового распорядка), которыми в определенных законом случаях могут устанавливаться условия труда, повышающие предусмотренные Трудовым Кодексом права и гарантии работников.

Условия труда, определенные законом и другими нормативными актами, могут быть изменены только в том порядке, в каком они приняты. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, могут быть изменены, как правило, по общему согласию его сторон. Но закон предусматривает возможность изменения условий труда и по требованию работодателя или работника.

Работодатель вправе изменить условия труда без согласия работника только в случае изменений в технологии, организации производства и труда, сокращение объемов работ, повлекшего изменения численности работников или характера работ. Эти изменения могут быть внесены только после письменного, под расписку предупреждения работника не позднее, чем за два месяца. Сокращение данного срока возможно лишь с согласия работника. Работник не согласный с решением работодателя об изменении условий труда, вправе обжаловать его в суде.

В предусмотренных законом случаях и работник может потребовать от работодателя изменения условий труда. Заявление работника с таким требованием должно быть рассмотрено работодателем не позднее трех дней после его подачи, при отказе в удовлетворении требования работника ему сообщается о причинах такого решения.

Однако в ряде случаев, предусмотренном законом и другими нормативными актами, в том числе коллективным договором, работодатель обязан удовлетворить такую просьбу работника. В частности, работодатель обязан установить не полный рабочий день или не полную рабочую неделю по требованию беременной женщины, женщины имеющей ребенка до 14 лет. На один день должна быть сокращена рабочая неделя по требованию работника, обучающегося без отрыва от производства в общеобразовательной школе.

У работодателя может возникнуть необходимость в *переводе работника на другую постоянную работу*. Такой перевод возможен только с согласия работника. Если продолжение работы в соответствии с

трудовым договором по объективным причинам в дальнейшем возможно, работодатель обязан предложить работнику другую соответствующую специальности и квалификации работу, а при отсутствии на предприятии, в учреждении, организации соответствующей работы трудовой договор может быть прекращен на общих основаниях.

Не считается переводом на другую работу изменение обусловленного трудовым договором рабочего места, поручение работы на другом механизме, агрегате в пределах специальности, квалификации, должности и согласия работника на такое перемещение не требуется.

Перевод на другую работу возможен и по обоснованной просьбе работника. Работодатель же эту просьбу может удовлетворить и не удовлетворить. Согласие на перевод подтверждается приказом. Иногда для перевода работника на другую работу необходимо согласие двух работодателей: по прежнему месту работы и по новому.

При сокращении штата, несоответствии работника занимаемой должности и в ряде других случаях, предусмотренных законом, работодатель обязан предложить работнику перейти на другую работу в том же предприятии, учреждении, организации.

По соглашению сторон законом допускается временный перевод на другую работу, инициатором которого могут выступать и работник и работодатель.

Просьба работника о временном переводе на другую работу удовлетворяется, если на то имеются установленные коллективным договором или оговоренные работодателем с представительным органом работников уважительные причины, и такая работа.

В ряде случаев работодатель обязан удовлетворить требование работника о временном переводе на другую работу. Это относится, в частности, к беременным женщинам и к женщинам, имеющим детей в возрасте до двух лет, работников нуждающихся в переводе на легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных факторов работы на состояние здоровья.

Временный перевод работника на другую работу по инициативе работодателя без согласия первого допускается в двух случаях: в связи с производственной необходимостью и простоем. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Изменение условий труда, рабочего места, перевод на другую работу оформляется приказом. При временном переводе на другую работу в приказе обязательно указывается срок перевода.

*Прекращение трудового договора* может иметь место только по основаниям, предусмотренным законом. Это соглашение сторон, инициатива работника или работодателя, истечение срока, обстоятельства, независящие от воли сторон, основания, предусмотренные в трудовом договоре.

По соглашению сторон могут быть прекращены все виды трудового договора и в любое время.

По инициативе работника трудовой договор может быть расторгнут в любое время. Причем как заключенный на неопределенное время, так и срочный договор. Но работник должен о своем желании предупредить работодателя письменно за две недели.

Работодатель не вправе прекратить трудовой договор с работником до истечения срока предупреждения, не получив на это его согласия.

В случаях, когда заявление работника о прекращении трудового договора обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, уход на пенсию) работодатель должен прекратить трудовой договор в срок, о котором просит работник.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести денежный расчет. Работнику, не обязанному предупреждать работодателя о прекращении трудового договора, заработная плата выплачивается не позднее дня, следующего за днем оставления работы.

В случае несвоевременной выдачи работнику трудовой книжки или не своевременного расчета с ним, работник вправе, оставить работу. Он имеет право требовать от работодателя возмещения причиненного ему ущерба, оплаты за вынужденный прогул; компенсации дополнительных расходов, связанных с обжалованием незаконных действий работодателя, компенсации морального вреда и т.п.

Работник, предупредивший работодателя о прекращении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление и увольнение не производится.

Работник вправе прекратить трудовой договор в любое время. Работодатель сделать это по своей инициативе может лишь в случаях:

- Изменение в технологии;
- организации производства и труда;
- сокращения объемов работ, повлекшего изменение численности работников (штата) или изменение характера работ;
- ликвидации предприятия, учреждения, организации.

При прекращении трудового договора в связи с изменением в технологии, организации производства и труда, сокращении объемов работ, повлекших изменение численности работников или характера работ работодатель должен исходить из интересов организации работ. В первую очередь прекращаются трудовые отношения с работниками низкой квалификации, с меньшим производственным опытом. В связи с этим работодатель вправе произвести перестановку работников на имеющихся должностях.

При прекращении трудового договора по названным основаниям трудовые отношения могут быть прекращены с работником, должность которого не упражняется. Однако такое перераспределение должно ограничиваться кругом работников, занимающих однородные должности. При равной квалификации и производительности труда предпочтение в оставлении на работе отдается: работникам, имеющих двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, имеющим длительный стаж работы на данном предприятии; работникам, повышающим квалификацию без отрыва от производства по соответствующей специальности в высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждениях, и лицам, окончившим с отрывом от производства высшие и средние специальные, профессиональные образовательные учреждения в течение двух лет после окончания учебы при условии, что работают они по специальности; лицам получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии; инвалидам и участникам войны, а также лицам, приравненным к ним; лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с повышенным радиационным излучением, вызванные последствием аварий на атомных объектах, инвалидам. Коллективным договором могут быть предусмотрены другие категории лиц, которым отдается предпочтение в оставлении на работе.

О намерении прекратить трудовой договор в связи с изменением в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности работников или характера работ, а также в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации работодатель должен предупредить работника не менее чем за два месяца. По соглашению между работником и работодателем продолжительность срока предупреждения может быть сокращена с заменой сокращенной части денежной компенсацией.

В случае, когда прекращение трудового договора обусловлено медицинским заключением о противопоказании работнику выполнения работы по состоянию здоровья, то предупреждение ему вообще не

дается, а выплачивается компенсация в размере двухнедельного заработка.

В данном случае прекращение трудового договора работник также имеет возможность один день в неделю с сохранением заработной платы использовать для поиска работы.

*Систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей.* Систематическим признается повторное совершение работником дисциплинарного проступка в течение года со дня привлечения его к дисциплинарной или материальной ответственности, либо применения к нему мер воздействия, предусмотренных законодательством и иными нормативным актам о труде, за предыдущие нарушения трудовых обязанностей.

О намерении прекратить трудовой договор по данной причине работодатель извещает работника не менее чем за три дня или выплачивает ему соразмерную компенсацию.

Однократное грубое нарушение работником своих обязанностей, могут являться основанием прекращения трудового договора. Оно определяется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором между собственником и руководителем предприятия, учреждения, организации, положениями и уставами о дисциплине.

Прекращение трудового договора с совместителями, которое может последовать, во-первых, когда принимается на данную должность работник, не являющийся совместителем, во-вторых, когда по условиям труда на работы по совместительству устанавливаются ограничения.

Прекращение трудового договора с руководителем предприятия в связи со сменой собственника, которое также может последовать после предварительного предупреждения не менее чем за два месяца, либо выплаты соразмерной компенсации.

Закон запрещает работодателю прекращать трудовой договор в то время, когда работник временно нетрудоспособен или находится в отпуске, но только в том случае, если он предусмотрен законодательными и иными нормативными актами. Исключением из этого правила является прекращение трудового договора в связи с ликвидацией предприятия.

Если это предусмотрено коллективным соглашением, либо коллективным договором, работодатель свое намерение о прекращении трудовых отношений с работником по своей инициативе предварительно обязан согласовать с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Обращение работодателя в профсоюзный комитет либо в иной представительный орган работников для получения согласия на прекращение трудового договора с тем или иным работником подается в письменной форме. О принятом решении профсоюзный комитет или иной представительный орган работников должен сообщить работодателю в десятидневный срок также в письменной форме.

При рассмотрении обращения работодателя профком (представительный орган) проверяют обстоятельства дела не только с точки зрения законности, но и целесообразности. Отказ профсоюзного комитета (представительного органа) является окончательным и не может быть отменен или заменен актом вышестоящего органа.

При согласии профкома (представительного органа) работодатель вправе прекратить трудовой договор не позднее одного месяца со дня принятия профкомом (представительным органом) решения, а при прекращении трудового договора за нарушение трудовой дисциплины – в пределах месячного срока со дня обнаружения проступка и шести месяцев со дня его совершения.

При прекращении трудового договора по инициативе работодателя причитающаяся заработная плата 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.

В случае прекращения работодателем, трудового договора, предусматривающего взаимное обязательство о выплате неустойки, он должен выполнить его. Однако, если трудовой договор прекращается по основаниям, связанным с виновными действиями сотрудника, неустойка выплачивается не работодателем, а работником.

Срочный трудовой договор прекращается в связи с истечением срока. Случается и так, что срок трудового договора истек, а трудовые отношения продолжаются, трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок.

В тех случаях, когда трудовой договор заключается на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы, например, находящегося в отпуске, по уходу за ребенком, он прекращается со дня возвращения этого работника на работу.

К обстоятельствам, независящим от воли сторон, которые могут стать причиной прекращения трудового договора, относятся: призыв работника на военную или альтернативную службу; восстановление на

работе работника, которым ранее выполнял эту работу (восстановление на работе ранее уволенного работника). К ним относятся так же: вступление в законную силу приговора суда, на основании которого осужденный лишен возможности продолжения работы. А также направление работника по постановлению суда в специализированное лечебно-профилактическое учреждение; нарушение установленных правил приема, смерть работника и другие предусмотренные законом причины.

Прекращение трудового договора оформляется приказом. В день его прекращения, который признается последним днем работы, работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку и копию приказа о прекращении трудового договора.

При прекращении трудового договора работодателем, по обстоятельствам, независящим от воли сторон, в связи с отказом работника от продолжения работы в новых условиях труда работнику выплачивается выходное пособие.

Выходное пособие не выплачивается в тех случаях, когда трудовой договор прекращается в связи с нарушением работником трудовых обязанностей, а также в связи с нарушением работником правил приема на работу (сокрытие факта лишения его приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, предоставление подложных документов).

Отстранение от работы. Работник может быть отстранен от работы в случае появления его на работе в состоянии алкогольного опьянения, а также при уклонении от прохождения обязательного медицинского осмотра или невыполнения им рекомендаций врачебной комиссии по результатам проведенного обследования.

## **Рабочее время, время отдыха, оплата труда**

*Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с внутренним трудовым распорядком или графиком работы должен выполнять свои трудовые обязанности.*

Законодательство устанавливает норму продолжительности рабочего времени в течение суток и недели, которое подразделяется на нормальное, сокращенное, неполное рабочее время.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Она может быть пятидневной и шестидневной с одним и двумя выходными днями.

Продолжительность работы в течение суток называется рабочим днем. При шестидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня не может превышать семи часов, а при пятидневной – восьми часов.

Сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда устанавливается работникам, не достигшим восемнадцати лет, женщинам с детьми до 3-х лет и работающим в бюджетных предприятиях, инвалидам 1 и 2 групп, работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, а также работникам, чей труд сопряжен с повышенным эмоциональным, умственным, нервным напряжением. К этой категории работников, в частности, относятся преподаватели, работники дошкольных учреждений, медицинские работники, продолжительность рабочего дня которых устанавливается не более тридцати шести часов в неделю.

Закон позволяет работодателю устанавливать для работников неполную рабочую неделю или неполный рабочий день. В отличие от сокращенного рабочего времени, которое устанавливается определенному кругу предусмотренных законом лиц, неполное рабочее время может устанавливаться работникам по их соглашению и просьбе и оплачивается пропорционально отработанному времени.

*Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.*

Трудовое законодательство определяет следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный отдых;
- выходные дни;
- праздничные дни;
- отпуска.

Перерыв в течение рабочего дня – это перерывы для отдыха и питания. Этот период не включается в рабочее время. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается в правилах внутреннего распорядка, графика сменности или соглашению между работником и работодателем.

Ежедневный отдых – это время, после окончания рабочего дня и начало ее на следующий день. Это время не может быть менее двенадцати часов.

Выходные дни – это еженедельный непрерывный отдых. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе – один день.

Общим выходным днем является воскресенье

В Республике Узбекистан установлены следующие праздничные (нерабочие) дни:

- 1 января – Новый год;
- 8 марта – День женщин;
- 21 марта – Праздник Навруз;
- 9 мая – День Памяти Почестей;
- 1 сентября – День Независимости;
- 1 октября – День учителя и наставника;
- 8 декабря – День Конституции;
- первый день религиозного праздника «Оруза Хаит» (Ийд-ал-Фитр);
- первый день религиозного праздника «Курбан Хаит» (Ийд-ал-Адха).

Работа в праздничные дни запрещается. Привлечение к работе рабочих в эти дни допускается лишь в исключительных случаях, когда приостановка работы невозможна.

Отпуска делятся:

- на ежегодные трудовые;
- дополнительные;
- социальные;
- без сохранения заработной платы.

Ежегодные трудовые отпуска в свою очередь делятся на основные, основные удлиненные. Всем работникам, в том числе и работающим по совместительству, предоставляются ежегодные трудовые отпуска для отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного основного отпуска составляет не менее пятнадцати рабочих дней.

Работникам с учетом их здоровья и возраста предоставляются ежегодные удлиненные отпуска. Этот отпуск предоставляется:

- лицам моложе восемнадцати лет – тридцать календарных дней;
- работающим инвалидам 1 и II группы – тридцать календарных дней;
- отдельным категориям работников, в зависимости от специфики и характера их трудовых функций и других обстоятельств, устанавливаются удлиненные трудовые отпуска в соответствии с законодательством.
- Лицам, которым этот отпуск предусмотрен в трудовом договоре.

Дополнительные отпуска предоставляются работникам:

- Занятым на работах с неблагоприятными условиями труда и особо характером (подвергающимся воздействию в процессе труда вредных для здоровья физических, химических, биологических и иных производственных факторов);
- Выполняющим работу в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях;
- В других случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, условиях трудового договора.

Социальные отпуска могут быть отпусками:

- По беременности и родам;
- По уходу за детьми;
- В связи с обучением;
- Творческие отпуска.

По заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между ним и работодателем.

На основании статьи 150 Трудового кодекса Республики Узбекистан отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке:

- Участникам войны 1941-1945 годов и приравненных к ним по льготам лицам – до 14 ти календарных дней ежегодно;
- Работающим инвалидам 1 и II. группы – по 14 ти календарных дней ежегодно;
- Женщинам по уходу за ребенком в возрасте от двух до трех лет;

- Женщинам, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 12 ти лет – до 14 календарных дней ежегодно;
- В других случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, а также условиями трудового договора.

*Заработная плата – это форма вознаграждения за труд работника.*

Размер, оплаты труда, устанавливается по соглашению между работодателем и работником. Оплата труда не может быть ниже установленного законодательством минимального размера и не ограничивается каким-либо максимумом.

Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже, чем в двойном размере. По желанию работника, работа в эти дни может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха (отпуска).

Сроки оплаты труда устанавливаются в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте и не могут быть реже одного раза в каждые полмесяца. В исключительных случаях Правительством Республики Узбекистан могут быть установлены другие сроки выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы работникам производится, как правила, в месте выполнения ими работы.

Удержания из оплаты труда возможны по общему правилу с письменного согласия работника, а при отсутствии согласия – по решению суда.

На основании статьи 164 Трудового кодекса Республики Узбекистан, независимо от согласия работника производятся удержания:

- Налогов и других обязательных платежей, установленных в Республике;
- Для исполнения судебных решений и других исполнительных документов;
- Для погашения аванса, выданного в счет заработной платы, для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного на хозяйственные нужды, служебные командировки или в связи с переводом на работу в другую местность, и для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок.
- При прекращении трудового договора до окончания рабочего года, в счет которого работник уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска.

- Для возмещения вреда, причиненного работником работодателю, если размер вреда не превышает среднего месячного заработка работника.
- Штрафа, в размере не более двадцати процентов среднемесячного заработка (при применении дисциплинарного взыскания).

## **Дисциплина труда**

*Дисциплина труда – это строгое соблюдение работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), правилами внутреннего трудового распорядка, а также положениями и должностными инструкциями.*

Трудовая дисциплина обеспечивается сознательным, творческим отношением к труду, методами убеждения, поощрения, а в необходимых случаях и мерами дисциплинарного воздействия.

К работнику могут применяться меры поощрения за успехи в работе. Виды поощрения, порядок их применения, предоставление преимуществ и льгот определяются коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, коллективными соглашениями, уставами и положениями о дисциплине.

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

На основании статьи 181 Трудового кодекса Республики за нарушения трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику следующие меры дисциплинарного наказания:

1. выговор;
2. штраф в размере не более тридцати процентов среднемесячного заработка.

Правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены случаи наложения на работника штрафа в размере не более пяти десяти процентов среднемесячного заработка;

3. прекращение трудового договора.

Для применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины необходимо требовать объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника если 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 указанный срок не включается время производства по уголовному делу.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ о наложении взыскания объявляется работнику под расписку. При необходимости он может быть доведен до сведения всех работников.

По истечению одного года со дня применения дисциплинарного взыскания, если работник не будет подвергнут новому взысканию, он считается не подвергавшимся взысканию. В течении действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

## **Гарантии и льготы отдельным категориям работников**

Трудовое законодательство Республики Узбекистан закрепляет дополнительные гарантии и льготы:

- для женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей;
- для молодежи;
- для лиц, совмещающих работу с обучением.

Эти гарантии и льготы применяются при приеме на работу, при начислении заработной платы, предоставлении отпусков, при приеме труда на тех или иных работах, отражающихся на состоянии здоровья и т.п.

Так, запрещается оказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью и наличием детей. Запрещается применение труда женщин на работах с неблагоприятными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работах, где женщины оказывают санитарную помощь или работают в отрасли бытового обслуживания.

Установлены Министерством труда Республики Узбекистан, предельные допустимые нормы подъемы и перемещения тяжестей для женщин и несовершеннолетних работников.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания или они переводятся на более легкую работу. Такие же льготы предоставляются женщине, имеющей детей в возрасте до двух лет.

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. К этим женщинам, по их просьбе устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Женщинам, имеющих детей в возрасте до трех лет и работающих в учреждениях, и организациях, финансируемых из бюджета, продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати пяти часов в неделю.

Беременным женщинам и женщинам, родившим ребенка, ежегодные отпуска предоставляются, по их желанию, соответственно перед отпуском по беременности и родам или после него либо после отпуска по уходу за ребенком. Такие же льготы предоставляются одиноким родителям, женам военнослужащих срочной службы, воспитывающим одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до шестнадцати лет). Этим женщинам предоставляется также дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех рабочих дней, а также отпуск без сохранения заработной платы не менее четырнадцати календарных дней.

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть – после родов. Если женщина родит двух или более детей, а также, если роды были с осложнениями, после родовой отпуск предоставляется семьдесят дней.

По окончании отпуска по беременности и родам по желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им

возраста трех лет, а если она работает, то до достижения ребенка двух летнего возраста ей предоставляется 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.

Имеются еще ряд дополнительные гарантии и для молодежи. Работодатель обязан принимать на работу лиц моложе восемнадцати лет, направленных местными органами по труду и другими органами в порядке трудоустройства на рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест.

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после прохождения предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения восемнадцати лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Для этих категории работников продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати шести часов в неделю, а для лиц в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет и учащихся в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, работающих в период летних каникул, не более двадцати четырех часов в неделю. Работникам моложе восемнадцати лет ежегодный отпуск предоставляется не менее тринадцати календарных дней и может быть использован им в любое время года.

Трудовое законодательство Республики предусматривает ряд льгот для лиц, совмещающих работу с обучением. Прежде всего, предприятие создает им условия необходимые для совмещения работы с обучением. Работники, обучающиеся в образовательных учреждениях без отрыва от производства, выполняющие учебный план, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск по месту работы, сокращенную рабочую неделю и другие льготы, установленные законодательными и иными нормативными актами о труде.

## **Трудовые споры**

*Трудовые споры – это разногласия или противоречия между работниками и администрацией по поводу применения законодательства и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора (контракта).*

По содержанию трудовые споры делятся на коллективные и индивидуальные. Индивидуальные споры – это споры определенного

работника с администрацией. Возникают они, как правило, по поводу применения нормативных актов, регулирующих трудовые отношения работников.

Коллективные споры возникают по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, касающихся всех работников, а также выполнения обязательств администрацией в отношении всего коллектива.

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

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 о рассмотрении, что не лишает работника права подать заявление повторно.

Решение комиссии по трудовым спорам принимается по соглашению между представителями работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.

Решение комиссии должно быть мотивированным и основанным на законодательных и иных нормативных актах о труде, трудовом договоре.

В решении комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

Решение подписывается председателем и секретарем заседания. Оно имеет обязательную силу и какому-либо утверждению не подлежит.

Копия решения комиссии вручается работнику, работодателю и профсоюзному комитету либо иному представительному органу работников и трехдневный срок со дня принятия решения.

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.

Право на обращение в суд с заявлением о рассмотрении трудового спора имеют:

- работник, профессиональный союз или иной представительный орган работников;
- правовой инспектор труда;
- работодатель, когда он не согласен с решением комиссии по трудовым спорам, а также по спорам о возмещении ему вреда, причиненного работником;
- прокурор;

Непосредственно в районных (городских) судах рассматриваются следующие трудовые споры:

- если по месту работы работника не создана комиссия по трудовым спорам;
- 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;
- о возмещении работником материального вреда работодателю;
- о возмещении работодателем вреда (в том числе морального), причиненного работнику повреждением его здоровья при исполнении трудовых обязанностей или имуществу работника;
- об отказе в приеме на работу в случаях, предусмотренных частью второй статьи 78 настоящего Кодекса;
- по вопросам, которые были предварительно решены работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Для обращения в суд или комиссию по трудовым спорам на основании статьи 270 трудового кодекса Республики, 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.

## **Государственное социальное страхование**

Право на социальное обеспечение в старости, в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности и в других, предусмотренных случаях, закреплено в статье 39 Конституции Республики Узбекистан.

Это право гарантируется социальным страхованием работников, пособиями по временной нетрудоспособности; выплатой за счет государства пенсии по возрасту, инвалидности и по случаю потери кормильца; трудоустройством граждан, частично утративших трудоспособность; заботой о престарелых гражданах и об инвалидах, другими формами социального обеспечения.

Средства государственного социального страхования используются также в установленном порядке по оплате санаторно-курортного лечения, отдыха, лечебного (диетического) питания застрахованных работников, содержание оздоровительных лагерей для детей, другие мероприятия по государственному социальному страхованию.

Пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются при:

- болезни;
- трудовом или ином увечье, в том числе при бытовой травме;
- при уходе за больными членами семьи;
- карантине;
- санаторно-курортном лечении и протезировании;
- по беременности и родам;
- при рождении ребенка;
- на погребение.

Пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья и профессионального заболевания выплачивается в размере полного заработка, а в остальных случаях в размере от шестидесяти до ста процентов заработка в зависимости от продолжительности уплаты работником взносов на государственное социальное страхование (общего стажа работы), числа несовершеннолетних детей-иждивенцев и других обстоятельств.

Пособие по беременности и родам выплачивается в размере полного заработка в течение всего отпуска по беременности и родам.

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 в порядке, определяемых законодательством.

## **Пенсионное обеспечение**

Закон «О пенсионном обеспечении граждан» Республики Узбекистан был принят 3 сентября 1993 года. На основании этого Закона установлены следующие виды пенсий:

- по возрасту;
- по инвалидности;
- по случаю потери кормильца.

Право на пенсию по возрасту имеют:

- мужчины – по достижении 60 лет и при стаже работы не менее 25 лет;
- женщины – по достижении 54 лет и при стаже работы не менее 20 лет.

Отдельным категориям застрахованных работников пенсия устанавливается при пониженном пенсионном возрасте, а в соответствующих случаях – и при пониженном трудовом стаже.

Пенсии по инвалидности назначаются застрахованным работникам при наступлении инвалидности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания независимо от продолжительности трудовой деятельности, а при наступлении инвалидности от других причин – при соответствующем общем трудовом стаже, продолжительность которого зависит от возраста застрахованного работника ко времени наступления инвалидности.

Пенсия по случаю потери кормильца устанавливается нетрудоспособным членам семьи умершего кормильца вследствие трудового увечья или профессионального заболевания независимо от 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.

Размер государственных пенсий, порядок назначения, исчисления и выплаты определяются в порядке, установленном законом.