



MINISTRY
OF EMPLOYMENT AND LABOR RELATIONS
OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN



ТРУДОВОЙ КОДЕКС
Республики Узбекистан
Новая редакция

ОСНОВАНИЕ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА В НОВОЙ РЕДАКЦИИ



Кодекс разработан в соответствии с пунктом 135 Государственной программы по реализации Стратегии по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в «Год активных инвестиций и социального развития», утвержденной Указом Президента Республики Узбекистан от 17 января 2019 года № ПФ-5635

В ПРОЦЕССЕ РАЗРАБОТКИ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА

Изучен опыт более чем
10 международных организаций:

- Всемирного банка
- Международной организации труда
- Международной конфедерации профсоюзов
- Программы развития ООН
- Всемирной торговой организации
- Ассоциации работодателей Америки
- Корейского агентства международного сотрудничества
- Cotton campaign и других неправительственных организаций

Проанализированы **94** Конвенции
Международной организации труда, а
также опыт **63** стран:

Европы Азии СНГ и другие

Германия	Сингапур	Молдова
Англия	ОАЭ	Азербайджан
Бельгия	Малайзия	Казахстан
Дания	Япония	Кыргызстан
Испания	Вьетнам	Россия
Ирландия	Грузия	Таджикистан
Италия	Израиль	Туркменистан
Люксембург	Индонезия	Беларусь
Норвегия	Южная Корея	Австралия
Португалия	Таиланд	Бразилия
Турция	Филиппины	Канада
Чешская Республика	Китай	США
Франция	Индия	Чили

Организованы
76 мероприятий, с том
числе: **4** международных
конференции,
15 семинаров,
57 дискуссий,
24 из которых проведены в
регионах с участием
специалистов
международных
организаций, работодателей
(более 100), с участием
представителей
профсоюзов, общественных
и предпринимательских
структур (более 500).

Проведены **3** раза
общественные обсуждения
на портале нормативных
правовых документов
Республики Узбекистан
(regulation.gov.uz)
От граждан поступили
93 предложений (по
вопросам приема на работу
и увольнения, оплаты труда,
отпуска, отдыха и рабочего
времени).



Трудовой кодекс
Республики
Узбекистан

Действующий

состоит из
2 частей
16 глав
294 статей

Новая редакция

состоит из
2 частей
34 глав
581 статьи




Цель кодекса


Регулирование индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними общественных отношений на основе обеспечения баланса и согласования интересов работников, работодателей и государства.




Основные задачи кодекса




установление государственных гарантий трудовых прав и свобод работников, включая право на труд, свободный выбор работы, справедливые и безопасные условия труда и защиту от безработицы;




обеспечение реализации прав работодателей в области подбора, расстановки кадров и организации эффективного трудового процесса;



поощрение и развитие социального партнерства в сфере труда;



обеспечение защиты прав и законных интересов работников и работодателей;



способствование эффективному функционированию рынка труда.

Общая часть



Общие правила



Социальное партнерство в сфере труда



Специальная часть



Трудоустройство



Индивидуальные трудовые отношения



Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации



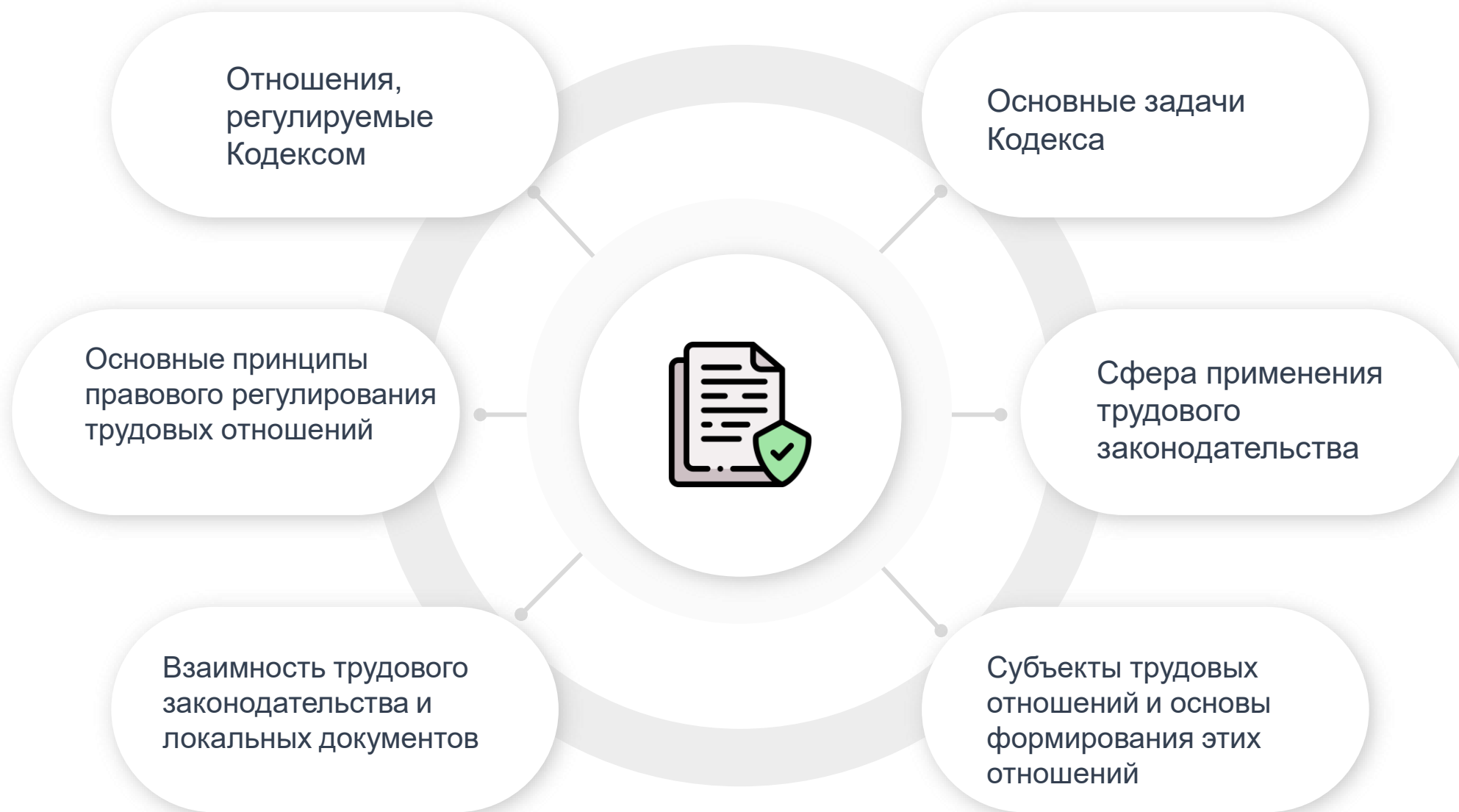
Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников



Защита трудовых прав работников и рассмотрение трудовых споров



ОБЩИЕ ПРАВИЛА





СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА



Концепция и основные принципы социального партнерства в сфере труда



Представительство работодателя и работника



Комиссии по вопросам социальной работы



Принципы проведения коллективных переговоров



Принципы рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров



Общественный контроль за трудовыми отношениями



- 1 Право на трудоустройство и государственные гарантии в сфере занятости
- 2 Обязанности работодателя в области трудоустройства
- 3 Трудоустройство за счет определенного минимального количества рабочих мест
- 4 Гарантии при массовом увольнении сотрудников
- 5 Гарантии сохранения среднемесячной заработной платы в период трудоустройства при расторжении трудового договора по особым основаниям



ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ



Концепция, стороны и
содержание трудового
договора



Дата вступления в
силу трудового
договора и начало
работы



Регистрация трудового
договора (ЕНСТ)



Условия трудового
договора



Возрастное
ограничение для
приема на работу



Этапы набора
персонала



Предварительный
результат отбора



Отправка сотрудника
во временную
командировку к
другому работодателю



Увольнение сотрудника



Расторжение трудового
договора и его
последствия



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ



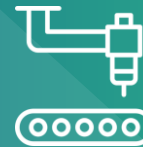
Концепция профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников



Наставничество



Права и обязанности работодателя и работника при переподготовке работников и повышении их квалификации



Трудовые отношения, связанные с обучением на производстве



Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с образованием

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Специфические особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников классифицируются по следующим критериям:



по субъектам трудовых отношений (женщины, лица, занятые семейными обязанностями, инвалиды, несовершеннолетние)



по сферам, отраслям и видам трудовой деятельности (педагоги и медицинские работники, работники транспорта и другие)



в зависимости от тяжести и (или) вредности условий труда



в зависимости от природно-климатических условий



по характеристикам трудовых отношений между работником и работодателем (надомники, удаленные работники и т.д.)



Защита трудовых прав работников

Основные методы защиты трудовых прав



Контроль и инспекция соблюдения трудового законодательства, других нормативно-правовых документов по труду и правил охраны труда



РАБОТОДАТЕЛИ



Основания для заключения срочного трудового договора значительно расширяются



Срок срочного трудового договора сокращается с 5 до 3 лет с правом единовременного продления



Определяется порядок направления работника к другому работодателю в командировку



Внедряется механизм, позволяющий работодателю устанавливать различные варианты рабочего времени



Регулируется проведение служебных проверок и отстранение от работы по инициативе работодателя

РАБОТНИК



В настоящее время определяются этапы набора персонала, включая процедуры трудоустройства



Испытательный срок продлевается с 3 до 6 месяцев для определенных категорий сотрудников (менеджеров, главных бухгалтеров)



Основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с достижением работником пенсионного возраста исключаются.



Размер выходного пособия дифференцирован в зависимости от стажа работы у работодателя



Вводятся нормы, посвященные защите персональных данных сотрудников



Вводится правило переноса выходного дня, если он приходится на государственный праздник (нерабочий праздничный день).



Минимальная продолжительность рабочего отпуска определяется в календарных днях (21 календарный день вместо 15 рабочих дней).



ТРУДОВОЙ КОДЕКС В НОВОЙ РЕДАКЦИИ

Определяются применимые и неприменимые области

не будет применено	частично будет реализовано	полностью будет реализовано
Призывникам, сотрудникам, работающим на основе гражданско-правовых договоров, членам наблюдательного совета и инспекторам	Военные органы, суды, сотрудники правоохранительных органов, спасатели	Все другие работодатели и служащие, дипломатические организации за рубежом

Цифровизация трудовых процессов

my.mehnat.uz



электронная трудовая книжка
единая информационная база
электронных трудовых договоров

ЕНСТ

включает информацию о
(на октябрь 2022г.)

665 тыс. работодателей

5,4 млн. зарегистрированных рабочих мест

5,1 млн. зарегистрированных работников

297 тыс. доступных вакансий



собрана информация обо всех работодателях в стране



собрана информация об официально трудоустроенных сотрудниках



создана возможность просматривать доступные вакансии в режиме реального времени



в системе формируются электронные трудовые книжки, рассчитывается и ведется в электронном виде трудовой стаж сотрудников

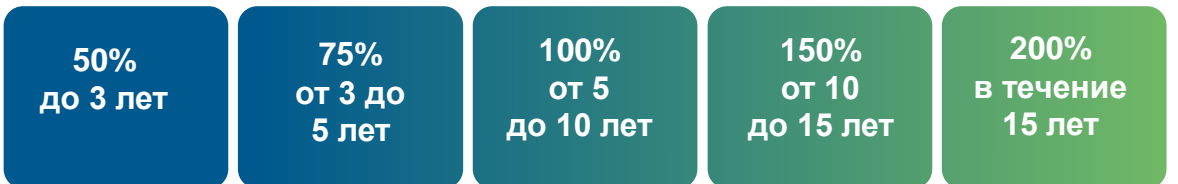


стал возможным углубленный анализ рынка труда

Определенные отношения при заключении трудового договора

трудовые договоры в электронном виде	основания для расторжения определены в договоре	установлены процедуры заключения контрактов в области искусства, спорта, удаленной работы и т.д.
срочный трудовой договор на 3 года (текущий – 5 лет)	испытательный срок (общие 3 месяца, 6 месяцев для руководителей) расширяется определенная категория (выпускник, получивший образование на основе гранта, лицо в возрасте до 18 лет)	определяется порядок направления работника во временную командировку к другому работодателю сроком на 1 год

Изменяется порядок выдачи выходного пособия
работники со стажем работы – со среднемесячной зарплатой в



В действующей версии работнику, проработавшему короткое время (несколько дней или месяцев), назначается пенсия в том же размере, что и работнику с большим стажем работы, что не соответствует принципу социальной справедливости и Конвенции МОТ № 158

Типы (режимы) рабочего времени расширяются

- Сменная работа
- Гибкое рабочее время
- Разделение рабочего дня на части
- Рабочее время в командировке
- другие

Упрощено трудовое законодательство для микрофирм и индивидуальных предпринимателей

срок расторжения трудового договора сокращается с 2 месяцев до 1 недели

срок предупреждения при индивидуальном предпринимательстве сокращается с 2 месяцев до 2 недель

регулируется работа домашнего персонала

(садовники, няни, охранники, секретари и т.д.)

Система оплаты труда

Запрещается выплачивать заработную плату в виде долговых обязательств, квитанций, купонов

введены новые специальные условия оплаты труда (сокращенный и неполный рабочий день, за освоение нового производства и т.д.)

введена система частично оплачиваемого отпуска, продолжительность которого составляет 6 месяцев (в настоящее время 3 месяца).

определены особенности выплаты заработной платы за выполнение работ, требующих различных навыков, а также за освоение нового производства

Вопросы охраны труда



Определены
Обязанности
работодателей



Упрощен механизм отказа от
выполнения работ,
представляющих опасность
для жизни и здоровья

Рассмотрение трудовых споров

отражены механизмы общественного контроля

указаны случаи, когда индивидуальные трудовые споры разрешаются в комиссиях или в суде

индивидуальные трудовые споры переданы посреднику

создается система трудового арбитража

Расширены возможности альтернативного разрешения споров и сокращен объем работы в судах

Работа определенных категорий работников регулируется законом



женщины, лица, выполняющие семейные обязанности, инвалиды, несовершеннолетние



сезонные (6 месяцев) и временные работники (2 месяца), педагоги, медицинские и транспортные работники, спортсмены);



гарантии даются не только матери, но и отцу и опекуну



работа лиц с тяжелыми и вредными условиями труда, неблагоприятными природно-климатическими условиями



надомные работники, удаленные работники, работающие неполный рабочий день



иностранцы граждане и лица без гражданства

Обеспечиваются принципы гендерного равенства и нейтралитета, права инвалидов и нерезидентов на работу. Работодателям будет предоставлена возможность использовать новые виды работ на рынке труда, будут расширены виды трудовых договоров, а неформальная занятость будет легализована.



ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОТ ТРУДОВОГО КОДЕКСА В НОВОЙ РЕДАКЦИИ

Определены особенности правового регулирования труда **2,4 млн человек**, занятых в субъектах малого предпринимательства и индивидуальных предпринимателях

Устранены пробелы и противоречия в регулировании трудовых прав **6,1 млн** официально занятого населения

Сокращены на **10-15 процентов** обращения по трудовому законодательству и охране труда

Обеспечена охрана труда **239 тысяч** работников в сфере индивидуального предпринимательства

Обеспечена социальная защита **1 миллиона** сезонных работников

Снижен риск коррупции в трудовых отношениях, а порядок служебных проверок будет оцифрован в «**Единой национальной системе труда**»

Сокращена до **30 процентов** к 2026 году доля лиц, занятых в неформальном секторе

Отрегулированы трудовые отношения дистанционных работников

Ежегодно обеспечена занятость **500 тысяч** граждан

Приняты на работу без испытательного срока **30 тысяч сотрудников**, нуждающихся в социальной защите

Ежегодно ожидается дополнительные поступления в государственный бюджет на сумму **14 миллиардов сумов**

Обеспечен принцип "гендерной нейтральности", установлен общественный контроль





ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ПО ВНЕДРЕНИЮ ТРУДОВОГО КОДЕКСА

Основные задачи, выполняемые Министерством занятости и трудовых отношений в связи с принятием Трудового Кодекса:

Организованы в течение 2022-2023 годов **учебные курсы** примерно для **100 000** руководителей организаций и сотрудников отделов кадров с целью разъяснения норм Трудового Кодекса;

Совместно с Агентством информации и массовых коммуникаций в средствах массовой информации проведены в течение 2022-2023 годов **специальные брифинги и круглые столы**, а также представлены видеоклипы и репортажи для освещения Кодекса;

Запущена электронная платформа **«online-inspektsiya.uz»** в первой половине **2023** года, которая будет предоставлять консультационные услуги по трудовому законодательству в «Единой национальной системе труда»;

Запущены офисы **«Мехнат маслахати» (Консультант по труду)** в течение 2023-2024 годов во всех регионах, которые будут содействовать разрешению трудовых споров по принципу «одного окна»;

Совместно с Международной организацией труда и социальными партнерами разработаны и опубликованы **комментарии к Трудовому кодексу в 2023 году**, электронная версия которых будет размещена на сайте Министерства для всех в открытом доступе



Ежегодное проведение Международного форума с участием инспекторов труда зарубежных стран, посвященного совершенствованию трудового законодательства