

یک بخش مشترک

فصل اول. مقررات اصلی

ماده ۱. اقدامات هنجاری تنظیم کننده روابط کار

قراردادهای جمعی و همچنین قراردادهای جمعی و سایر مقررات محلی تنظیم می شود. روابط کار در جمهوری ازبکستان توسط قانون کار ،

*از این پس به عنوان "قانونی و سایر اقدامات هنجاری در مورد کار" نامیده می شود .

قانون کار شامل این قانون، قوانین جمهوری ازبکستان و قطعنامه های مجلس اول، احکام رئیس جمهور جمهوری ازبکستان، قوانین جمهوری کاراکالپاکستان و قطعنامه های جوکارگی کنس، قطعنامه های دولت جمهوری ازبکستان و دولت جمهوری کاراکالپاکستان، تصمیمات سایر نهادهای نمایندگی و اجرایی قدرت دولتی که در چارچوب صلاحیت های آنها اتخاذ می شود .

قوانین قانونی و سایر اقدامات هنجاری در مورد کار، روابط کار افرادی را که تحت یک قرارداد کار (قرارداد)
*در شرکت ها، مؤسسات، سازمان های همه اشکال مالکیت **و همچنین با شهروندان فردی کار می کنند،
تنظیم می کند .

*از این پس «قرارداد کار» نامیده می شود .

**از این پس به عنوان "تشکیلات" شناخته می شود .

ماده ۲. وظایف قانون کار

قانون کار با در نظر گرفتن منافع کارگران، کارفرمایان، دولت، عملکرد موثر بازار کار، شرایط کار عادلانه و ایمن، حمایت از حقوق کار و سلامت کارگران، ترویج رشد بهره وری نیروی کار، بهبود کیفیت را تضمین می کند. کار، و بر این اساس سطح زندگی مادی و فرهنگی همه جمعیت را بالا می برد .

ماده ۳. محدوده قانون کار

قانون کار در کل قلمرو جمهوری ازبکستان اعمال می شود .

ماده ۴. همبستگی تنظیم تقنینی و قراردادی روابط کار

حداقل سطح حقوق و ضمانت های کار برای کارمندان توسط قوانین قانونی تعیین می شود .

حقوق و ضمانت های کار اضافی در مقایسه با قوانین قانونی ممکن است توسط سایر قوانین هنجاری از جمله

موارد قراردادی (قراردادهای جمعی، قراردادهای جمعی، سایر اقدامات محلی) و همچنین قراردادهای کار منعقد شده بین کارمند و کارفرما ایجاد شود.

شرایط قراردادهای و قراردادهای کار را نمی توان به طور یک طرفه تغییر داد، مگر اینکه قانون دیگری مقرر کرده باشد. مسائلی که توسط قانونگذاری و سایر اقدامات نظارتی در مورد کار تنظیم نشده است با توافق طرفین قرارداد کار حل می شود و در صورت عدم توافق بین آنها به روشی که برای حل اختلافات کار تعیین شده است.

ماده ۵. بی اعتباری شرایط قراردادهای و قراردادهای کار

شرایط قراردادهای و قراردادهای کار که وضعیت کارمندان را در مقایسه با قوانین و مقررات قانونی و سایر مقررات بدتر می کند بی اعتبار است.

ماده ۶. منع تبعیض در روابط کار

همه شهروندان در داشتن و استفاده از حقوق کار از فرصت های برابر برخوردارند. ایجاد هرگونه محدودیت یا ایجاد امتیاز در زمینه روابط کار بسته به جنسیت، سن، نژاد، ملیت، زبان، خاستگاه اجتماعی، دارایی و موقعیت رسمی، نگرش به مذهب، عقاید، عضویت در انجمن های عمومی و همچنین. به عنوان سایر شرایط، نباید با کیفیت تجاری کارکنان و نتایج کار آنها مرتبط باشد، غیرقابل قبول است و تبعیض محسوب می شود.

تفاوت در حوزه کار به دلیل الزامات ذاتی این نوع کار یا توجه ویژه دولت به افراد نیازمند افزایش حمایت اجتماعی (زنان، خردسالان، افراد دارای معلولیت و غیره) تبعیض نیست.

(قسمت دوم ماده ۶ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره - ۷۷۰-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳)

شخصی که معتقد است در حوزه کاری مورد تبعیض قرار گرفته است می تواند برای رفع تبعیض و جبران خسارات مادی و معنوی وارده به دادگاه مراجعه کند.

ماده ۷. ممنوعیت کار اجباری

کار اجباری، یعنی اجبار به انجام کار تحت تهدید هرگونه مجازات (از جمله به عنوان وسیله ای برای حفظ انضباط کار) ممنوع است.

کاری که باید انجام شود کار اجباری محسوب نمی شود:

بر اساس قوانین قانونی در مورد خدمات نظامی یا جایگزین؛

در وضعیت اضطراری؛

در نتیجه رای دادگاه که لازم الاجرا شده است؛

در سایر موارد مقرر در قانون.

ماده ۸. حمایت از حقوق کار

حمایت از حقوق کار برای همه تضمین می شود که توسط نهادهای نظارت و کنترل بر رعایت قوانین کار و همچنین توسط ارگان های رسیدگی به اختلافات کار انجام می شود .

۹ ماده کنترل و نظارت بر رعایت قوانین کار

اداره دولتی در زمینه کار توسط وزارت کار و روابط کار جمهوری ازبکستان و ارگان های سرزمینی آن انجام می شود .

(قسمت اول ماده ۹ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۳ ژانویه ۲۰۱۸ شماره - ۴۵۶-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۰۱۸، ۰۱، ۰۵، شماره ۰۳/۱۸/۴۵۶/۰۵۱۲)

کنترل و نظارت بر رعایت قوانین کار و قوانین حمایت از کار توسط :

(۱) نهادهای دولتی مجاز ویژه و بازرسی آنها .

(۲) اتحادیه های کارگری

(بند ۲ از قسمت دوم ماده ۹ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۷ دسامبر ۲۰۰۱ شماره ۳۲۰-|| -روزنامه اولیای مجلس، ۲۰۰۲، شماره ۱، ماده ۲۰)

ارگانهای قدرت و اداره دولتی بر رعایت قانون کار به روشی که قانون تعیین می کند نظارت دارند .

نظارت بر اجرای دقیق و یکنواخت قوانین کار در قلمرو جمهوری ازبکستان توسط دادستان کل جمهوری ازبکستان و دادستان های زیرمجموعه وی انجام می شود .

ماده ۱۰ . همبستگی معاهدات بین المللی، کنوانسیون ها و قانون کار جمهوری ازبکستان

اگر معاهده بین المللی جمهوری ازبکستان یا کنوانسیون سازمان بین المللی کار که توسط ازبکستان به تصویب رسیده است، قوانین مطلوب تری را برای کارمندان در مقایسه با قوانین قانونی یا سایر مقررات نظارتی در مورد کار جمهوری ازبکستان ایجاد کند، در آن صورت قوانین معاهده بین المللی یا کنوانسیون اعمال می شود .

قوانین معاهدات بین المللی جمهوری ازبکستان یا کنوانسیون های سازمان بین المللی کار که توسط ازبکستان تصویب شده است نیز در مواردی اعمال می شود که روابط کار مستقیماً توسط قانون تنظیم نشده باشد .

ماده ۱۱ . اعمال قانون کار برای افرادی که شهروند جمهوری ازبکستان نیستند

قانون کار برای اتباع خارجی و افراد بدون تابعیت که در خاک جمهوری ازبکستان تحت قرارداد کاری منعقد شده با کارفرما کار می کنند اعمال می شود .

ماده ۱۲ . اعمال قانون کار در مؤسسات خارجی

در شرکت هایی که به طور کلی یا جزئی متعلق به اشخاص حقوقی و اشخاص حقیقی خارجی هستند و در قلمرو جمهوری ازبکستان واقع شده اند، قانون کار جمهوری ازبکستان اعمال می شود .

ماده ۱۳ . محاسبه شرایط مقرر در این قانون

دوره ای که این کد به ظهور یا خاتمه حقوق و تعهدات کار مربوط می شود از روز بعد از تاریخ تقویمی که شروع آن را تعیین می کند شروع می شود .

شرایط محاسبه شده در سال، ماه، هفته در تاریخ های مربوط به آخرین سال، ماه، هفته دوره منقضی می شود . روزهای غیر کاری نیز در بازه زمانی محاسبه شده در هفته ها یا روزهای تقویم لحاظ می شود .

در صورتی که آخرین روز دوره به روز غیر کاری باشد، اولین روز کاری پس از آن تاریخ انقضا مهلت محسوب می شود .

فصل دوم . موضوعات روابط کار

ماده ۱۴ . کارمند به عنوان موضوع روابط کار

مشمولان روابط کار می توانند اتباع جمهوری ازبکستان و همچنین اتباع خارجی و افراد بدون تابعیت باشند که به سن تعیین شده ([ماده ۷۷](#)) رسیده اند و با کارفرما قرارداد کار منعقد کرده اند .

ماده ۱۵ . کارفرما به عنوان موضوع روابط کار

کارفرمایان می توانند :

(۱) شرکت ها، از جمله زیرمجموعه های ساختاری جداگانه آنها، که توسط مدیران آنها نمایندگی می شود .

(۲) شرکتهای خصوصی که مالک آنها نیز مدیر آنهاست .

(۳) افرادی که به سن هجده سال تمام در موارد مقرر در قانون رسیده باشند .

(۴) کارآفرینان فردی که به روشی که توسط کابینه وزیران جمهوری ازبکستان تعیین شده است، کارمندان را استخدام می کنند .

تکمیل شد) ([ماده ۱۵ با بند ۴ توسط قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۲۰ اوت ۲۰۱۵ شماره SZ - ۳۹۱-ZRU

RU، ۲۰۱۵، شماره ۳۳، ماده ۴۳۹

ماده ۱۶ . حقوق اساسی کارگری کارمند

مطابق با [قانون اساسی](#) جمهوری ازبکستان، هر کس حق کار، انتخاب آزادانه کار، داشتن شرایط کار منصفانه و حمایت از بیکاری به روشی که در [قانون](#) تعیین شده است، دارد .

هر کارمند حق دارد :

برای دستمزد کار کمتر از مقدار تعیین شده توسط قانون برای دسته اول مقیاس تعرفه یکپارچه برای دستمزد .

(بند دوم از قسمت دوم ماده ۱۶ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۳۰ آوریل ۲۰۱۳ شماره ZRU-۳۵۲-۲۰۱۳، شماره ۱۸، ماده ۲۳۳)

برای استراحت، با تعیین حداکثر مدت زمان کار، کاهش ساعات کار برای تعدادی از مشاغل و مشاغل، ارائه روزهای تعطیل هفتگی، تعطیلات و همچنین تعطیلات با حقوق سالانه .

در مورد شرایط کاری که الزامات ایمنی و بهداشت را برآورده می کند .

برای آموزش حرفه ای، بازآموزی و آموزش پیشرفته؛

برای جبران خسارت وارده به سلامت یا اموال او در ارتباط با کار؛

پیوستن به اتحادیه های کارگری و سایر سازمان هایی که منافع کارگران و گروه های کارگری را نمایندگی می کنند .

برای تأمین اجتماعی از نظر سن، در صورت از کارافتادگی، از دست دادن نان آور و در سایر مواردی که قانون تعیین می کند .

حمایت، از جمله حقوق قضایی، حقوق کار و کمک حقوقی واجد شرایط؛

از منافع خود در اختلافات کارگری دسته جمعی دفاع کنند .

ماده ۱۷. حقوق اساسی کارفرما

کارفرما حق دارد :

مدیریت شرکت و اتخاذ تصمیمات مستقل در چارچوب اختیارات خود؛

انعقاد و فسخ قراردادهای کار فردی طبق قانون؛

از کارمند بخواهید که کار مقرر در قرارداد کار را به درستی انجام دهد .

برای حفظ منافع خود، همراه با سایر کارفرمایان، انجمن های عمومی ایجاد کرده و به چنین انجمن هایی بپیوندند .

ماده ۱۸. ویژگی های مقررات قانونی کار دسته خاصی از کارگران

مقررات قانونی کار دسته خاصی از کارگران ممکن است دارای ویژگی هایی باشد که توسط :

ماهیت ارتباط کار کارمند با شرکت؛

شرایط و ماهیت کار کارمند؛

شرایط طبیعی و آب و هوایی؛

رژیم قانونی ویژه منطقه ای که کارمند در آن کار می کند .

سایر عوامل عینی

ویژگی های تنظیم کار کارمندان دولت توسط قانون تعیین می شود .

ویژگی های تعیین شده تنظیم قانونی کار دسته های خاصی از کارگران نمی تواند سطح حقوق کار و تضمین های پیش بینی شده توسط این قانون را کاهش دهد .

ماده ۱۹ . جمعیت کار به عنوان موضوع روابط کار

مجموعه کارگری شرکت متشکل از کلیه کارکنان آن است که بر اساس قرارداد کار با نیروی کار خود در فعالیت های آن شرکت می کنند .

حقوق و تعهدات جمعی کارگری، اختیارات آن، روش و اشکال اجرای آنها توسط قانونگذاری و سایر اقدامات هنجاری تعیین می شود .

ماده ۲۰ . نهادهای نمایندگی کارکنان و کارفرمایان به عنوان موضوع روابط کار

اتحادیه های کارگری، نهادهای منتخب آنها در شرکت، سایر نهادهای منتخب توسط کارمندان، نهادهای نمایندگی کارفرمایان می توانند به عنوان موضوعات روابط کار عمل کنند .

فصل سوم . نمایندگی کارمندان و کارفرمایان

ماده ۲۱ . نمایندگی کارکنان در مؤسسه

نمایندگی منافع کارکنان در روابط کار و حمایت از این منافع می تواند توسط اتحادیه های صنفی و ارگان های منتخب آنها در شرکت یا سایر ارگان های منتخب کارکنان انجام شود که آیین نامه انتخاب، دوره تصدی و ترکیب کمی آن عبارت است از : تعیین شده توسط جلسه (کنفرانس) جمعی کارگری . کارمندان خود نهادی را تعیین می کنند که به نمایندگی و حفاظت از منافع آنها اعتماد دارند .

کلیه نهادهای نمایندگی در حدود اختیارات خود عمل می کنند و از حقوق مساوی در حمایت از منافع کارکنان برخوردارند .

حضور سایر نهادهای نمایندگی در شرکت نباید در فعالیت اتحادیه های کارگری در اجرای وظایف آنها دخالت کند .

منافع کارمندان و کارفرمایان نمی تواند توسط یک نهاد نمایندگی نمایندگی و حمایت شود .

فعالیت نهادهای نمایندگی ممکن است با تصمیم کارمندانی که آنها را انتخاب کرده اند و همچنین در صورت ارتکاب اقدامات مغایر با قانون توسط دادگاه خاتمه یابد .

ماده ۲۲. اتحادیه های کارگری

حقوق اتحادیه های کارگری و نهادهای منتخب آنها در روابط با نهادهای دولتی و اقتصادی، کارفرمایان به موجب قانون، اساسنامه، قراردادهای دسته جمعی و قراردادها تعیین می شود .

ماده ۲۳

نهادهای نمایندگی کارکنان حق دارند :

مذاکره، انعقاد قراردادها و قراردادهای جمعی، نظارت بر اجرای آنها، ارائه پیشنهادات به کارفرما در مورد تهیه مقررات کار در شرکت .

مشارکت در بررسی مسائل مربوط به توسعه اجتماعی و اقتصادی شرکت؛

حمایت از منافع کارکنان در مراجع حل اختلاف کار؛

در صورتی که تصمیمات کارفرما و افراد مجاز توسط وی در تضاد با قوانین قانونی یا سایر اقدامات نظارتی در مورد کار باشد یا به نحوی دیگر حقوق کارمندان را نقض کند به دادگاه اعتراض کنید .

در صورت عدم مغایرت با قانون، نهادهای نمایندگی می توانند اقدامات دیگری را با هدف حفظ منافع کارکنان در روابط اجتماعی و کار انجام دهند .

اعمال حقوق توسط نهادهای نمایندگی کارکنان نباید کارایی شرکت را کاهش دهد، رویه و نحوه کار آن را نقض کند .

ماده ۲۴. تعهدات کارفرما در رابطه با نهادهای نمایندگی کارکنان

کارفرما موظف است :

رعایت حقوق نهادهای نمایندگی کارکنان، ترویج فعالیت های آنها .

قبل از اتخاذ تصمیماتی که بر منافع کارمندان تأثیر می گذارد ، با نهادهای نمایندگی آنها مشورت کنید و در مواردی که توسط قانونگذاری و سایر قوانین نظارتی در مورد کار پیش بینی شده است ، رضایت آنها را جلب کنید .

پیشنهادات هیئت های نمایندگی کارمندان را به موقع در نظر گرفته و آنها را به طور کتبی در مورد تصمیمات اتخاذ شده آگاه می کند .

آزادانه به اعضای هیئت های نمایندگی کارکنان اجازه ورود به شرکت، به محل کار کارکنانی که منافع آنها را

نماینده می کنند، می دهد .

اطلاعات لازم را در مورد مسائل کار، فعالیت های شرکت و سایر مسائل اجتماعی و اقتصادی به صورت رایگان به نمایندگان کارکنان ارائه می دهد .

فراهم کردن شرایط لازم برای انجام وظایف هیئت های نمایندگی کارکنان .

انجام سایر وظایف پیش بینی شده توسط قانونگذاری و سایر اقدامات نظارتی در مورد کار در رابطه با نهادهای نمایندگی کارکنان .

ماده ۲۵. تضمین کار اضافی برای اعضای نمایندگی کارکنان

اعضای هیأت های نمایندگی کارمندان در ارتباط با اجرای فعالیت های نمایندگی آنها در برابر آزار و اذیت به هر شکل توسط کارفرما تضمین می شوند .

اعمال مجازات های انضباطی، خاتمه قرارداد کار به ابتکار کارفرما با کارکنان منتخب هیأت های نمایندگی و رها نشده از کار تولیدی و همچنین خاتمه روابط کار به ابتکار کارفرما با کارکنان منتخب هیأت های نمایندگی در مدت دو دوره . سالها پس از پایان اختیارات انتخابی آنها، بدون رضایت قبلی مقامات محلی کار مجاز نیست .

کارمندی که در اثر انتخاب به سمت های انتخابی در هیأت های نمایندگی از کار تولیدی رها شده اند، پس از پایان اختیارات انتخابی، شغل (مقام) سابق و در صورت عدم وجود آن، شغل معادل دیگری (مقام) برخوردار می شوند .

اگر ارائه کار (مقام) مربوط به کارمندان منتخب به نهادهای نمایندگی غیرممکن باشد، آنها از مزایای مقرر در قوانین قانونی یا موافقت نامه های جمعی، موافقت نامه ها برخوردار می شوند .

ماده ۲۶

ممانعت به هر شکل از فعالیت قانونی نمایندگان کارمندان ممنوع است .

خاتمه فعالیت نهادهای نمایندگی کارکنان به ابتکار کارفرما یا افراد مجاز توسط او مجاز نیست .

کارفرما، اشخاص مجاز از طرف او که مرتکب اعمال مندرج در قسمت های یک و دو این ماده شده اند، طبق قانون مسئول هستند .

ماده ۲۷. نمایندگی کارفرمایان در مؤسسه

نماینده کارفرمایان در شرکت توسط مقامات اداری در محدوده اختیاراتی که توسط قانونگذاری و سایر اقدامات نظارتی در مورد کار ، منشورها یا مقررات به آنها داده شده است انجام می شود .

ماده ۲۸. نهادهای نمایندگی کارفرمایان

کارفرمایان حق دارند در اتحادیه ها، انجمن ها و سایر انجمن های عمومی متحد شوند. انجمن های عمومی

کارفرمایان به عنوان سازمان‌های داوطلبانه عمومی ایجاد و فعالیت می‌کنند که هدف آن ارتقای توسعه و افزایش کارایی اقتصاد و ابتکار کارآفرینی و همچنین اجرای مشارکت اجتماعی با نمایندگی منافع بنگاه‌ها و صاحبان آنها، حمایت از آنهاست. حقوق در حوزه روابط اقتصادی و کار.

فصل چهارم. قراردادهای و توافقات جمعی

۱. مقررات عمومی

ماده ۲۹. مفهوم و هدف قراردادهای و قراردادهای دسته جمعی

قرارداد جمعی یک قانون هنجاری است که روابط کار، اجتماعی-اقتصادی و حرفه ای بین کارفرما و کارکنان شرکت را تنظیم می‌کند.

قرارداد جمعی یک عمل هنجاری است که شامل تعهداتی برای ایجاد شرایط کار، اشتغال و تضمین های اجتماعی برای کارمندان یک حرفه، صنعت، قلمرو خاص است.

قراردادهای و قراردادهای جمعی به منظور ارتقای تنظیم قراردادی روابط کار و هماهنگ کردن منافع اجتماعی-اقتصادی کارکنان و کارفرمایان منعقد می‌شود.

ماده ۳۰. اصول اساسی برای انعقاد قراردادهای و قراردادهای دسته جمعی

اصول اصلی انعقاد قراردادهای و قراردادهای دسته جمعی عبارتند از:

رعایت قانون؛

اختیارات نمایندگان احزاب؛

برابری طرفین؛

آزادی انتخاب و بحث در مورد موضوعات تشکیل دهنده محتوای قراردادهای جمعی، موافقتنامه‌ها؛

پذیرش داوطلبانه تعهدات؛

واقعیت اطمینان از تعهدات پذیرفته شده؛

کنترل سیستماتیک؛

اجتناب ناپذیر بودن مسئولیت

ماده ۳۱. حق مذاکره

هر یک از طرفین حق دارد مذاکراتی را در مورد انعقاد و اصلاح یک توافق نامه یا توافق جمعی آغاز کند.

اتحادیه کارگری، سایر نهادهای نمایندگی کارگران، حق دارند از طرف کارگران نمایندگی مذاکره کنند، ضمام

قرارداد جمعی را پیشنهاد و امضا کنند، موافقتنامه ای که از منافع کارگران نماینده حمایت می کند .

اگر چندین نهاد نمایندگی از کارکنان به طور همزمان از جانب کارمندان عمل کنند، آنها یک هیئت نمایندگی مشترک برای مذاکره، توسعه یک پروژه واحد و انعقاد یک توافق نامه یا توافق نامه جمعی تشکیل می دهند .

برای انعقاد، اصلاح و تکمیل قرارداد جمعی، توافق نامه ها، مذاکرات بین کارفرما، انجمن کارفرمایان (نمایندگان آنها) و اتحادیه های کارگری یا سایر نهادهای نمایندگی کارکنان انجام می شود. در موارد ضروری، مقامات اجرایی در مذاکرات شرکت می کنند. کارفرمایان، مقامات اجرایی موظفند در مورد مسائل کارگری و اقتصادی-اجتماعی که برای بررسی توسط اتحادیه های کارگری یا سایر نهادهای نمایندگی کارکنان پیشنهاد می شود، مذاکره کنند .

طرفی که اطلاعیه کتبی مربوطه را دریافت کرده است موظف است ظرف مدت هفت روز وارد مذاکره شود .

ظرف مدت سه ماه قبل از انقضای قرارداد جمعی قبلی، قرارداد یا در مدت زمانی مشخص شده در این اسناد، هر یک از طرفین حق دارد یک اطلاعیه کتبی به طرف دیگر در مورد شروع مذاکرات برای انعقاد یک قرارداد جمعی جدید ارسال کند . .

ماده ۳۲. نحوه انجام مذاکرات

برای مذاکره و تهیه پیش نویس قرارداد جمعی، موافقت نامه، طرفین به طور مساوی کمیسیونی از نمایندگانی را تشکیل می دهند که دارای اختیارات لازم هستند .

ترکیب کمیسیون، شرایط، محل برگزاری و دستور کار مذاکرات با تصمیم طرفین تعیین می شود .

به طرف های شرکت کننده در مذاکرات آزادی کامل در انتخاب و بحث در مورد موضوعاتی که محتوای قرارداد جمعی، توافقنامه را تشکیل می دهند داده می شود .

کارفرمایان و انجمن های آنها، مقامات اجرایی باید اطلاعات لازم برای مذاکرات را در اختیار اتحادیه های کارگری، سایر نهادهای نمایندگی کارکنان قرار دهند. شرکت کنندگان در مذاکرات، سایر اشخاص مرتبط با مذاکرات نباید اطلاعات دریافت شده را در صورتی که اسرار دولتی یا تجاری باشد فاش کنند. افرادی که این اطلاعات را افشا می کنند طبق روال تعیین شده توسط قانون مسئول هستند .

اگر در طول مذاکرات طرفین به دلایلی خارج از کنترل خود نتوانستند به توافق برسند، پروتکلی تنظیم می شود که در آن پیشنهادات نهایی طرفین در مورد اقدامات لازم برای رفع این دلایل و همچنین مهلت از سرگیری وارد می شود. مذاکرات

ماده ۳۳. رفع اختلافات ناشی از مذاکرات

حل و فصل اختلافات ناشی از مذاکرات به روشی که برای رسیدگی به اختلافات کار جمعی تعیین شده است انجام می شود .

ماده ۳۴. مسئولیت در قبال تخلف از قوانین مربوط به قراردادهای و قراردادهای دسته جمعی

اشخاصی که نماینده کارفرما هستند مسئولیت دارند :

(۱) فرار از شرکت در مذاکرات در مورد انعقاد، اصلاح یا اضافه کردن یک قرارداد جمعی، موافقتنامه یا نقض شرایط توسعه و انعقاد آنها یا عدم اطمینان از کار کمیسیون مربوطه در مهلت های تعیین شده توسط طرفین .

(۲) عدم ارائه اطلاعات لازم برای مذاکرات و نظارت بر انطباق با قرارداد جمعی، توافق .

(۳) نقض و عدم انجام تعهدات مندرج در قرارداد جمعی، قرارداد بنا به درخواست اتحادیه، سایر نمایندگان کارکنان، مالک یا شخصی که از طرف او مجاز است، موظف است اقدامات مقرر در قانون را علیه مدیری که به تقصیر او تعهدات قرارداد جمعی نقض یا انجام نشده است، انجام دهد .

اقدامات (عدم اقدام) مندرج در قسمت اول این ماده به عنوان نقض قانون کار تلقی می شود و مستلزم مسئولیت به ترتیب مقرر در قانون است .

۲. قرارداد جمعی

ماده ۳۵. اتخاذ تصمیم در مورد لزوم انعقاد پیمان دسته جمعی

حق تصمیم گیری در مورد نیاز به انعقاد قرارداد جمعی با کارفرما به اتحادیه صنفی به نمایندگی از نهاد مجاز آن، نماینده دیگری که توسط کارمندان مجاز است یا مستقیماً مجمع عمومی (کنفرانس) جمعی کارگری است .

قراردادهای جمعی در شرکت ها در زیرمجموعه های ساختاری آنها منعقد می شود که دارای حقوق یک شخص حقوقی هستند .

ماده ۳۶. طرفین قرارداد جمعی

قرارداد جمعی از یک طرف توسط کارمندانی که توسط اتحادیه های کارگری یا سایر نهادهای نمایندگی مجاز توسط کارمندان نمایندگی می شوند، از سوی دیگر توسط کارفرما به طور مستقیم یا توسط نمایندگان مجاز توسط او منعقد می شود .

ماده ۳۷. محتوا و ساختار قرارداد جمعی

محتوا و ساختار قرارداد جمعی توسط طرفین تعیین می شود .

قرارداد جمعی ممکن است شامل تعهدات متقابل کارفرما و کارمندان در موارد زیر باشد :

شکل، سیستم و میزان پاداش، پاداش های پولی، کمک هزینه، غرامت، پرداخت های اضافی؛

مکانیزمی برای تنظیم دستمزدها بر اساس تغییرات قیمت ها، تورم، عملکرد شاخص های تعیین شده توسط قرارداد جمعی .

استخدام، بازآموزی، شرایط آزادی کارگران؛

مدت زمان کار و زمان استراحت، تعطیلات؛

بهبود شرایط و حفاظت از کار کارگران، از جمله زنان و افراد زیر هجده سال، تضمین ایمنی محیط زیست .

رعایت منافع کارکنان در طول خصوصی سازی یک شرکت، مسکن ادارات؛

مزایای برای کارکنانی که کار را با آموزش ترکیب می کنند .

بیمه داوطلبانه و اجباری پزشکی و اجتماعی؛

میزان و شرایط پرداخت کمک های اضافی توسط کارفرما به حساب های بازنشستگی انباشته فردی کارکنان خود .

(قسمت دوم ماده ۳۷ مطابق با قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۳ سپتامبر ۲۰۰۵ شماره SZ RU - ۸ - ZRU، ۲۰۰۵، شماره ۳۷-۳۸، ماده ۲۸۰ با بند ده تکمیل شد)

کنترل بر اجرای قرارداد جمعی، مسئولیت طرفین، مشارکت اجتماعی، اطمینان از شرایط عادی برای عملکرد اتحادیه های کارگری، سایر نهادهای نمایندگی مجاز توسط کارمندان .

قرارداد جمعی، با در نظر گرفتن توانایی های اقتصادی شرکت، ممکن است شامل موارد دیگری از جمله شرایط کار و اجتماعی-اقتصادی مساعدتر در مقایسه با هنجارها و مقررات تعیین شده توسط قوانین و سایر قوانین نظارتی (مرخصی های اضافی، پاداش به بازنشستگی، زود هنگام باشد). مستمری بازنشستگی، غرامت برای هزینه های حمل و نقل و سفر، غذای رایگان یا با پرداخت جزئی برای کارگران در محل کار و فرزندان آنها در مدارس و سازمان های آموزشی پیش دبستانی، سایر مزایا و غرامت های اضافی .)

(بخش سوم ماده ۳۷ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۳ دسامبر ۲۰۲۰ شماره - ۶۵۳ - ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۰۲۰، ۱۲، ۰۴، شماره ۱۳۹۲/۶۵۳/۲۰/۰۳)

مفاد هنجاری در قرارداد جمعی گنجانده می شود که قوانین فعلی قانونی حاوی دستورالعمل مستقیم در مورد تثبیت اجباری این مقررات در قرارداد جمعی باشد .

ماده ۳۸ . بحث و بررسی پیش نویس قرارداد دسته جمعی

پیش نویس قرارداد جمعی در معرض بحث کارکنان در بخش های شرکت است و با در نظر گرفتن نظرات و پیشنهادات دریافت شده نهایی می شود .

پیش نویس نهایی برای بررسی توسط مجمع عمومی (کنفرانس) گروه کارگری ارائه می شود .

ماده ۳۹

مجمع کارگری در صورتی صالح تلقی می شود که بیش از نیمی از کارکنان در آن حضور داشته باشند .
کنفرانس کارگری در صورتی صالح تلقی می شود که حداقل دو سوم نمایندگان در آن حضور داشته باشند .
ماده ۴۰ . نحوه انعقاد قرارداد دسته جمعی

در صورتی که بیش از پنجاه درصد حاضران در جلسه (کنفرانس) به آن رای داده باشند، موافقتنامه جمعی تایید شده تلقی می شود .

در صورت عدم تایید پیش نویس قرارداد جمعی، نمایندگان طرفین آن را مطابق با خواست مجمع عمومی (کنفرانس) نهایی کرده و ظرف پانزده روز مجدداً برای بررسی در جلسه (کنفرانس) ارائه می کنند .
پس از تصویب در جلسه (کنفرانس)، نمایندگان طرفین قرارداد جمعی را ظرف سه روز امضا می کنند .

ماده ۴۱

قرارداد جمعی از تاریخ امضای آن یا از تاریخ مشخص شده در قرارداد جمعی لازم الاجرا می شود و برای مدتی که طرفین تعیین می کنند معتبر است .

پس از انقضای مدت مقرر، قرارداد جمعی تا زمانی که طرفین قرارداد جدیدی را منعقد کنند یا قرارداد موجود را اصلاح یا تکمیل کنند معتبر است .

ماده ۴۲ . محدودۀ قرارداد جمعی

اثر قرارداد جمعی شامل کارفرما و کلیه کارکنان این شرکت از جمله افرادی است که پس از لازم الاجرا شدن قرارداد جمعی استخدام شده اند .

ماده ۴۳

در طول سازماندهی مجدد شرکت، قرارداد جمعی برای دوره سازماندهی مجدد معتبر است، سپس می توان آن را به ابتکار یکی از طرفین تجدید نظر کرد .

قرارداد جمعی در صورت تغییر در ترکیب، ساختار، نام بدنه مدیریت شرکت، خاتمه قرارداد کار با رئیس شرکت معتبر است .

ماده ۴۴

هنگامی که مالک دارایی شرکت تغییر می کند، اثر قرارداد جمعی به مدت شش ماه حفظ می شود .

در این مدت، طرفین حق دارند مذاکراتی را برای انعقاد قرارداد جمعی جدید یا حفظ، اصلاح و تکمیل قرارداد موجود آغاز کنند .

در جریان بازنگری قرارداد جمعی، موضوع امکان حفظ مزایا برای کارکنان و احراز سایر شرایط مقرر در

قرارداد جمعی قبلی باید حل شود .

ماده ۴۵

در صورت انحلال شرکت به روش و شرایط مقرر در قانون، قرارداد جمعی برای کل دوره انحلال معتبر است .

ماده ۴۶ .کنترل بر اجرای پیمان دسته جمعی

اجرای تعهدات مندرج در قرارداد جمعی توسط نمایندگان طرفین، گروه کارگری و همچنین ارگانهای مربوطه وزارت کار و روابط کار جمهوری ازبکستان کنترل می شود .

(قسمت اول ماده ۴۶ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۳ ژانویه ۲۰۱۸ شماره - ۴۵۶-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۰۱/۰۵/۲۰۱۸، شماره ۰۳/۱۸/۴۵۶/۰۵۱۲)

سالانه یا در شرایط خاص در خود قرارداد، افرادی که آن را امضا کرده اند در مورد انجام تعهدات در مجمع عمومی (کنفرانس) گروه کارگری گزارش می دهند .

هنگام اعمال کنترل، طرفین موظفند تمام اطلاعات لازم برای این امر را در اختیار خود قرار دهند .

۳. قراردادهای جمعی

ماده ۴۷ .انواع قراردادهای دسته جمعی

بسته به دامنه روابط تنظیم شده، ماهیت موضوعاتی که باید حل شوند، ممکن است قراردادهای جمعی عمومی، بخشی و منطقه ای (منطقه ای) منعقد شود .

قراردادهای جمعی با توافق طرفین شرکت کننده در مذاکرات می تواند دوجانبه و سه جانبه باشد .یک مقام اجرایی می تواند به عنوان شخص ثالث در انعقاد توافقنامه شرکت کند .

اتحادیه های کارگری و سایر نهادهای نمایندگی کارکنان حق ندارند از مقام اجرایی غیر کارفرما یا نماینده کارفرما تقاضای انعقاد قراردادهای دوجانبه با آنها را داشته باشند .

ماده ۴۸ .توافق عمومی

موافقت نامه عمومی بین شورای فدراسیون اتحادیه های کارگری ازبکستان (سایر نهادهای نمایندگی کارگران)، انجمن های جمهوری کارفرمایان و به پیشنهاد طرفین و دولت جمهوری ازبکستان منعقد می شود .

موافقتنامه عمومی اصول کلی را برای اجرای هماهنگ سیاست های اجتماعی-اقتصادی تعیین می کند .

ماده ۴۹ .قراردادهای صنعت

قراردادهای صنعتی بین اتحادیه های کارگری مربوط (سایر نهادهای نمایندگی کارگران) و کارفرمایان (انجمن

های آنها) و به پیشنهاد طرفین و وزارت کار و روابط کار جمهوری ازبکستان منعقد می شود .

(قسمت اول ماده ۴۹ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۳ ژانویه ۲۰۱۸ شماره - ۴۵۶-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۰۱۸، ۰۱، ۰۵، شماره ۰۳/۱۸/۴۵۶/۰۵۱۲)

موافقت نامه های صنعت جهت های اصلی توسعه اجتماعی-اقتصادی صنعت، شرایط کار و دستمزد، تضمین های اجتماعی برای کارگران صنعت (گروه های حرفه ای) را تعریف می کند .

ماده ۵۰. قراردادهای سرزمینی (منطقه ای).

قراردادهای سرزمینی بین اتحادیه های کارگری مربوط (سایر نهادهای نمایندگی کارگران) و کارفرمایان (انجمن های آنها) و به پیشنهاد طرفین و مقامات اجرایی محلی منعقد می شود .

قراردادهای سرزمینی شرایطی را برای حل برخی مشکلات اجتماعی-اقتصادی مرتبط با ویژگی های سرزمینی ایجاد می کند .

ماده ۵۱. طرز العمل، شرایط تدوین و انعقاد قرارداد جمعی

روش، شرایط توسعه و انعقاد قرارداد جمعی توسط کمیسیون مقرر در ماده ۳۲ این قانون تعیین می شود و با تصمیم آن رسمیت می یابد .

در صورت وجود چندین نهاد نمایندگی از کارکنان (انجمن های آنها) در سطح مناسب، اعضای کمیسیون از طرف کارمندان با توافق بین این نهادها (انجمن های آنها) تعیین می شوند .

پیش نویس قرارداد جمعی توسط کمیسیون تهیه شده و توسط نمایندگان مجاز طرفین توافقنامه امضا می شود .

قرارداد جمعی امضا شده توسط طرفین، ضامم آن ظرف مدت هفت روز برای شرکت کنندگان در توافق نامه ارسال می شود و همچنین برای ثبت اطلاعیه به ارگان های مربوطه وزارت کار و روابط کار جمهوری ازبکستان ارسال می شود .

(قسمت چهارم ماده ۵۱ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۳ ژانویه ۲۰۱۸ شماره - ۴۵۶-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۰۱۸، ۰۱، ۰۵، شماره ۰۳/۱۸/۴۵۶/۰۵۱۲)

ماده ۵۲. محتوای قراردادهای دسته جمعی

محتوای قراردادهای جمعی توسط طرفین تعیین می شود .

قراردادهای جمعی ممکن است مفاد زیر را پیش بینی کند :

در مورد پرداخت، شرایط و حفاظت از کار، رژیم کار و استراحت؛

در مورد مکانیسم تنظیم دستمزدها، بر اساس تغییرات قیمت ها، سطح تورم، دستیابی به شاخص های تعیین شده

توسط توافقات .

در مورد پرداخت های اضافی با ماهیت جبرانی که حداقل مقدار آن توسط قانون پیش بینی شده است .

در مورد ارتقای اشتغال، بازآموزی کارگران؛

در مورد اطمینان از ایمنی محیط زیست و حفاظت از سلامت کارگران در محل کار؛

در مورد اقدامات ویژه برای حمایت اجتماعی از کارکنان و اعضای خانواده آنها؛

در مورد رعایت منافع کارگران در خصوصی سازی شرکت های دولتی؛

در مورد مزایای شرکت هایی که با استفاده از کار افراد دارای معلولیت و جوانان (از جمله افراد زیر هجده سال) مشاغل اضافی ایجاد می کنند .

(بند ده از قسمت دوم ماده ۵۲ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره-ZRU - ۷۷۰ پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳)

در مورد توسعه مشارکت اجتماعی و همکاری های سه جانبه، کمک به انعقاد قراردادهای دسته جمعی، پیشگیری از درگیری های کاری و تقویت انضباط کار .

قراردادهای دسته جمعی ممکن است حاوی مقرراتی در مورد سایر مسائل کاری و اجتماعی-اقتصادی باشد که با قانون مغایرت نداشته باشد .

ماده ۵۳. تغییرات و الحاقات به پیمان دسته جمعی

تغییرات و الحاقات به قرارداد جمعی با توافق طرفین به ترتیبی که در قرارداد تعیین شده است و در صورت عدم تعریف به ترتیبی که در [این](#) آیین نامه برای انعقاد آن تعیین شده است انجام می شود .

ماده ۵۴

قرارداد جمعی از لحظه امضای آن یا از تاریخ مشخص شده در قرارداد لازم الاجرا می شود .

مدت قرارداد جمعی توسط طرفین تعیین می شود و نمی تواند بیش از سه سال باشد .

ماده ۵۵. محدوده قرارداد جمعی

عمل پیمان جمعی شامل کارمندان و کارفرمایان می شود که نمایندگان آنها این قرارداد را منعقد کرده اند .

در صورت انعقاد قرارداد سه جانبه اثر آن به دستگاه اجرایی مربوطه نیز می رسد .

ماده ۵۶. کنترل بر اجرای قراردادهای دسته جمعی

کنترل اجرای قراردادهای جمعی در تمام سطوح مستقیماً توسط طرفین یا نمایندگان مجاز آنها و همچنین توسط

ارگانهای مربوطه وزارت کار و روابط کار جمهوری ازبکستان انجام می شود. هنگام اعمال کنترل، طرفین موظفند اطلاعات لازم برای این امر را ارائه دهند.

(متن ماده ۵۶ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۳ ژانویه ۲۰۱۸ شماره - ۴۵۶-ZRU- پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۰۱۸، ۰۱، ۰۵، شماره ۰۳/۱۸/۴۵۶/۰۱۲/۰۵۱۲)

بخش ویژه

فصل پنجم استخدام

ماده ۵۷. حق اشتغال

هر کس حق انحصاری دارد که توانایی های خود را برای کارهای تولیدی و خلاقانه در اختیار داشته باشد و هر گونه فعالیتی را که قانون منع نکرده است انجام دهد. بیکاری داوطلبانه نمی تواند مبنایی برای مسئولیت باشد.

هر کس حق دارد با تماس مستقیم با کارفرما یا با وساطت رایگان مقامات کار و همچنین از طریق خدمات موسسات کاریابی خصوصی، محل کار را آزادانه انتخاب کند.

(قسمت دوم ماده ۵۷ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۶ اکتبر ۲۰۱۸ شماره - ۵۰۱-ZRU- پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۷/۱۰/۱۳۹۷، شماره ۰۱/۰۳/۱۸/۴۵۶/۰۱۲/۰۵۱۲)

ماده ۵۸. ضمانت های احقاق حق کار

دولت تضمین می کند:

آزادی انتخاب نوع شغل، از جمله کار با شیوه های مختلف کار؛

محافظت در برابر انکار غیرقانونی کار و خاتمه قرارداد کار؛

کمک رایگان در انتخاب کار مناسب و اشتغال؛

تضمین فرصت های برابر برای همه در کسب حرفه و کار، شرایط کار و اشتغال، پاداش، ترفیع.

آموزش رایگان در یک حرفه جدید (تخصص)، آموزش پیشرفته در مقامات محلی کار یا در جهت آنها در سایر موسسات آموزشی با پرداخت بورس تحصیلی.

غرامت مطابق با قانون هزینه های مواد هنگام استخدام در محل دیگری.

امکان انعقاد قراردادهای کار با مدت معین برای مشارکت در کارهای عمومی با حقوق.

شرایط قانونی، اقتصادی و سازمانی برای اطمینان از اشتغال و تضمین تحقق حق کار توسط قوانین قانونی و سایر قوانین نظارتی در مورد کار تعیین می شود.

ماده ۵۹. کمک های دولتی به اشتغال

کمک به اشتغال جمعیت توسط نهادهای مربوطه سیستم وزارت کار و روابط کار جمهوری ازبکستان ارائه می شود .

(قسمت اول ماده ۵۹ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۳ ژانویه ۲۰۱۸ شماره - ۴۵۶-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۰۱۸/۰۵/۰۱، شماره ۰۵۱۲/۴۵۶/۱۸/۰۳)

برای تأمین مالی اقدامات برای اجرای سیاست اشتغال و عملکرد مؤثر نهادهای کارگری، صندوق دولتی برای ترویج اشتغال به روشی که توسط دولت جمهوری ازبکستان تعیین می شود ایجاد می شود .

ماده ۶۰. شناسایی به عنوان بیکار

بیکار - افراد توانمندی که شانزده سال سن دارند قبل از واجد شرایط شدن برای بازنشستگی، که شغل مزدبگیر یا درآمدزا ندارند، به دنبال کار هستند و به محض پیشنهاد به آنها آماده شروع به کار هستند، یا گذراندن دوره های آموزش حرفه ای، بازآموزی یا ارتقاء (به استثنای کسانی که در مؤسسات آموزشی تحصیل می کنند .)

اشخاص مذکور در قسمت اول این ماده که برای کمک به کاریابی به ادارات کار محلی مراجعه کرده و توسط آنها به عنوان جویای کار ثبت نام کرده اند، بیکار شناخته می شوند .

(متن ماده ۶۰ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ شماره SZ RU - ۳۵۵ - ZRU ، ۲۰۱۳ ، شماره ۴۱ ، ماده ۵۴۳)

ماده ۶۱ کار مناسب

(عنوان ماده ۶۱ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ شماره SZ - ۳۵۵ - ZRU ، RU ، ۲۰۱۳ ، شماره ۴۱ ، ماده ۵۴۳)

برای کارجویانی که برای اولین بار فاقد حرفه (تخصص) هستند، شغلی که نیاز به آموزش حرفه ای قبلی نداشته باشد، مناسب تلقی می شود و در صورت غیرممکن بودن ارائه آن، سایر کارهای مزدور از جمله کار موقت با در نظر گرفتن آنها. سن و سایر خصوصیات

برای افرادی که شغل و درآمد (درآمد نیروی کار) خود را از دست داده اند، شغلی مناسب در نظر گرفته می شود که با آموزش حرفه ای آنها مطابقت داشته باشد، با در نظر گرفتن سن، وضعیت سلامت، سابقه کار و تجربه در تخصص قبلی، دسترسی حمل و نقل محل کار جدید .

با انقضای مدت دریافت مقرری بیکاری مقرر در بند دو ماده ۶۵ این قانون، در صورت عدم امکان ارائه کار در حرفه (تخصص)، شغلی که مستلزم تغییر در حرفه (تخصص) باشد در نظر گرفته می شود. مناسب با در نظر گرفتن توانایی های فرد بیکار، وضعیت سلامت، سابقه کار گذشته و منابع آموزشی در دسترس وی .

(بخش سوم ماده ۶۱ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ شماره SZ - ۳۵۵ - ZRU)

RU، ۲۰۱۳، شماره ۴۱، ماده ۵۴۳)

ماده ۶۲ امتناع از پیشنهاد کار مناسب

افرادی که در مدت ده روز از تاریخ ثبت نام در اداره کار محل دو بار از شغل مناسب پیشنهاد شده خودداری کرده اند، به عنوان جویای کار شناخته نمی شوند و حق دارند پس از سی روز تقویمی از تاریخ امتناع، مجدداً به عنوان بیکار ثبت نام کنند. شغل پیشنهاد شده

ماده ۶۳. کاری که مناسب تلقی نمی شود

یک شغل ممکن است مناسب تلقی نشود اگر :

با تغییر محل سکونت همراه است .

شغل پیشنهادی به طور قابل توجهی از محل اقامت دائم حذف شده و از دسترس حمل و نقل خارج شده است .
دسترسی به حمل و نقل (دور بودن مجاز) محل کار توسط مقامات محلی کار با در نظر گرفتن توسعه شبکه حمل و نقل عمومی در منطقه تعیین می شود .

(بند سه ماده ۶۳ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۲۸ سپتامبر ۲۰۲۰ شماره - ۶۳۸-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۸ سپتامبر ۲۰۲۰، شماره ۱۳۳۳/۶۳۸/۰۳/۲۰)

امتناع از کار پیشنهادی با موارد منع مصرف موجود به دلیل وضعیت سلامتی فرد بیکار، سن او و دلایل خوب دیگر توجیه می شود .

(متن ماده ۶۳ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ شماره SZ RU - ۳۵۵ - ZRU، ۲۰۱۳، شماره ۴۱، ماده ۵۴۳)

ماده ۶۴. ضمانت های حمایت مادی

به افرادی که شغل خود را از دست داده اند و برای اولین بار به دنبال آن هستند و همچنین افرادی که می خواهند پس از وقفه طولانی مدت (بیش از یک سال) فعالیت کارگری خود را از سر بگیرند و بیکار شناخته می شوند، دارای شرایط زیر می باشند :

پرداخت مقرری بیکاری؛

ارائه کمک های مادی با در نظر گرفتن حضور افراد وابسته .

پرداخت بورسیه تحصیلی در طول دوره آموزش حرفه ای، آموزش پیشرفته یا بازآموزی و درج این دوره در طول خدمت .

فرصتی برای شرکت در خدمات اجتماعی پولی .

پس از خاتمه قرارداد کار به دلایل خاص، به کارکنان تضمین های اضافی حمایت مادی ارائه می شود ([ماده ۶۷](#))

).

ماده ۶۵. شرایط و شرایط پرداخت مقرری بیکاری

مقرری بیکاری به فردی تعلق می‌گیرد که از تاریخ ثبت نام در اداره کار محلی به عنوان جویای کار، بیکار شناخته شود. حق دریافت مزایای بیکار حداکثر تا یازدهمین روز از تاریخ ثبت نام به عنوان کارجو می‌باشد.

(بخش اول ماده ۶۵ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۰ اکتبر ۲۰۲۰ شماره - ZRU-۶۴۲- پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۰ اکتبر ۲۰۲۰، شماره ۱۳۹۶/۶۴۲/۲۰/۰۳ - لازم الاجرا از ۲۱ ژانویه، ۲۰۲۱)

مقرری بیکاری حداکثر برای بیست و شش هفته تقویمی در یک دوره دوازده ماهه پرداخت می‌شود.

(بخش دوم ماده ۶۵ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۰ اکتبر ۲۰۲۰ شماره - ZRU-۶۴۲- پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۰ اکتبر ۲۰۲۰، شماره ۱۳۹۶/۶۴۲/۲۰/۰۳ - لازم الاجرا از ۲۱ ژانویه، ۲۰۲۱)

در طول مدت دریافت مقرری بیکاری، فرد بیکار موظف است به دنبال کار باشد و حداقل هر دو هفته یک بار برای دریافت ارجاع کار یا آموزش حرفه‌ای، بازآموزی و آموزش پیشرفته به اداره کار محلی مراجعه کند.

(بخش سوم ماده ۶۵ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ شماره - ZRU-۳۵۵ - RU، ۲۰۱۳، شماره ۴۱، ماده ۵۴۳)

میزان مقرری بیکاری را قانون تعیین می‌کند.

ماده ۶۶. خاتمه، تعلیق پرداخت و کاهش میزان مقرری بیکاری

مقرری بیکاری در موارد زیر خاتمه می‌یابد:

اشتغال بیکاران؛

امتناع بیکار از دو پیشنهاد کار مناسب؛

دریافت یارانه توسط بیکاران با هدف جذب فعالیت‌های کارآفرینی و توسعه قطعات زمین شخصی خانگی.

دریافت اعتبارات خرد توسط بیکاران به هزینه صندوق دولتی برای ترویج اشتغال جمهوری ازبکستان و سایر منابعی که توسط قانون منع نشده است.

اجرای فعالیت موقت کارگری در خارج از جمهوری ازبکستان توسط بیکاران؛

ثبت نام یک فرد بیکار به عنوان خوداشتغال؛

کسب حق بازنشستگی توسط بیکاران طبق قانون (صرف نظر از نوع مستمری).

محکومیت یک فرد بیکار از طریق حکم دادگاه به حبس یا کار اصلاحی.

استخدام برای کار موقت در طول دوره دریافت مزایای بیکاری بدون اطلاع مقامات محلی کار .

مرگ بیکاران

(بخش اول ماده ۶۶ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۰ اکتبر ۲۰۲۰ شماره - ZRU-۶۴۲-۲۰۲۰) پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۰ اکتبر ۲۰۲۰، شماره ۱۳۹۶/۶۴۲/۲۰/۰۳ - لازم الاجرا از ۲۱ ژانویه، ۲۰۲۱)

پرداخت مقرری بیکاری در موارد زیر متوقف می شود:

ارسال یک فرد بیکار به آموزش حرفه ای، بازآموزی یا آموزش پیشرفته - برای دوره آموزش حرفه ای، بازآموزی یا آموزش پیشرفته با پرداخت بورسیه .

(بند دوم از قسمت دوم ماده ۶۶ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۹ اوت ۱۹۹۸ شماره ۶۸۱ - |روزنامه اولیای مجلس، ۱۹۹۸، شماره ۹، ماده ۱۸۱)

بیکاری که دوره درمان را در یک موسسه پزشکی تخصصی می گذراند - برای مدت اقامت در چنین موسسه .
مشارکت فرد بیکار در کارهای عمومی با حقوق برای مدت شرکت در این کارها .

(قسمت دوم ماده ۶۶ طبق قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۵ دسامبر ۱۹۹۸ شماره ۷۲۹ - |روزنامه اولیای مجلس، ۱۹۹۹، شماره ۱، ماده ۲۰، با بند چهار تکمیل شد .)

در صورتی که فرد بیکار به دلایل غیر موجه به موقع در اداره کار محلی حاضر نشود، پرداخت مقرری بیکاری ممکن است تا سه ماه به حالت تعلیق درآید یا میزان مزایا کاهش یابد .

(قسمت چهارم ماده ۶۶ طبق قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۹ اوت ۱۹۹۸ شماره ۶۸۱ - |روزنامه اولیای مجلس، ۱۹۹۸، شماره ۹، ماده ۱۸۱ مستثنی شده است .)

ماده ۶۷

برای دوره جستجوی کار، متوسط حقوق ماهانه با در نظر گرفتن حقوق ماهانه اخراج، برای کارمندان حفظ می شود، اما حداکثر تا دو ماه، مشروط بر اینکه قرارداد کار با وی به دلایل زیر فسخ شده باشد:

امتناع از ادامه کار در شرایط جدید کار (قسمت چهارم ماده ۸۹ .)

تغییرات در فناوری، سازماندهی تولید و کار، کاهش حجم کار که مستلزم تغییر در تعداد (کارکنان) کارکنان یا تغییر در ماهیت کار، یا انحلال یک شرکت (بند ۱ دوم است . قسمتی از ماده ۱۰۰)؛

عدم رعایت کار انجام شده به دلیل عدم صلاحیت یا وضعیت بهداشتی کافی (بند ۲ قسمت دوم ماده ۱۰۰ .)

اعاده به کار کارمندی که قبلاً این کار را انجام داده است (بند ۲ ماده ۱۰۶ .)

ضمانت های مقرر در قسمت اول این ماده در مورد موارد فسخ قرارداد کار در رابطه با تغییر مالکیت (بند ۶

قسمت دوم ماده ۱۰۰) با رئیس مؤسسه، معاونان وی، حسابدار ارشد و در صورت عدم وجود موقعیت حسابدار ارشد در شرکت - با کارمند که به عنوان حسابدار ارشد عمل می کند .

(بخش دوم ماده ۶۷ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۲ مه ۲۰۰۱ شماره ۲۲۰ - II - روزنامه اولیای مجلس، ۲۰۰۱، شماره ۵، ماده ۸۹)

در صورتی که کارکنان مندرج در قسمت های یک و دو این ماده ظرف سی روز تقویمی پس از خاتمه قرارداد کار در اداره کار محل به عنوان جویای کار ثبت نام کنند، مشمول میانگین مزد و برای ماه سوم به میزان خود می شوند. محل کار قبلی طبق گواهی صادر شده توسط اداره کار محلی .

(بخش سوم ماده ۶۷ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۰ اکتبر ۲۰۲۰ شماره - ZRU-۶۴۲ - پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۰ اکتبر ۲۰۲۰، شماره ۱۳۹۶/۶۴۲/۲۰/۰۳ - لازم الاجرا شدن در تاریخ ۲۱ ژانویه ۲۰۲۱)

در صورتی که پس از انقضای مهلت سه ماهه، به کارکنان مندرج در بندهای یک و دو این ماده کار مناسبی ارائه نشود، بیکار شناخته می شوند .

(قسمت چهارم ماده ۶۷ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۹ اوت ۱۹۹۸ شماره ۶۸۱ - I - روزنامه اولیای مجلس، ۱۹۹۸، شماره ۹، ماده ۱۸۱)

به کارکنان مندرج در قسمت های یک و دو این ماده که ظرف سی روز تقویمی پس از خاتمه قرارداد کار در اداره کار محل ثبت نام کرده و با وقفه از تولید دوره های بازآموزی حرفه ای یا آموزش عالی را گذرانده باشند، به ترتیبی که در نظر گرفته شده است، کمک هزینه تحصیلی پرداخت می شود. و مقدار پیش بینی شده توسط قانون .

(بخش پنجم ماده ۶۷ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۰ اکتبر ۲۰۲۰ شماره - ZRU-۶۴۲ - پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۰ اکتبر ۲۰۲۰، شماره ۱۳۹۶/۶۴۲/۲۰/۰۳ - لازم الاجرا از ۲۱ ژانویه، ۲۰۲۱)

در صورت اعلام ورشکستگی (ورشکستگی) کارفرما، کارمندانی که با وی رابطه کاری دارند نسبت به مطالبات سایر طلبکاران در مورد دستمزد و سایر پرداخت های مربوط به آنها از حق تقدم برخوردارند .

در صورتی که بنگاه های منحل شده فاقد وجوه باشند، پرداخت غرامت به کارکنان مندرج در جزء یک این ماده به هزینه صندوق توسعه اشتغال کشور انجام می شود .

(قسمت هفتم ماده ۶۷ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۵ آوریل ۱۹۹۹ شماره ۷۷۲ - I - روزنامه اولیای مجلس، ۱۹۹۹، شماره ۵، ماده ۱۲۴)

ماده ۶۸. تضمین اضافی برای استخدام اقشار معینی از جمعیت

دولت تضمین های اضافی را ارائه می دهد :

افراد نیازمند حمایت اجتماعی، مشکلاتی در یافتن شغل و ناتوانی در رقابت با شرایط برابر در بازار کار، از جمله والدین مجرد با فرزندان زیر چهارده سال، کودکان دارای معلولیت، و همچنین والدین خانواده های پرجمعیت؛

(بند دو قسمت یک ماده ۶۸ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۵ اکتبر ۲۰۲۰ شماره-ZRU-۶۴۰- پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۰/۰۵/۲۰۲۰، شماره ۱۳۴۸/۶۴۰/۰۳/۲۰)

جوانانی که از مؤسسات آموزشی تخصصی متوسطه فارغ التحصیل شده اند و همچنین فارغ التحصیلان مؤسسات آموزشی حرفه ای و مؤسسات آموزش عالی که تحت کمک هزینه های دولتی تحصیل کرده اند .

(بند سه از قسمت یک ماده ۶۸ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۳ ژوئیه ۲۰۱۸ شماره - ۴۸۶-ZRU- پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۴ جولای ۲۰۱۸، شماره ۱۵۵۹/۴۸۶/۱۸/۰۳)

اخراج از خدمت فوری نظامی از نیروهای مسلح جمهوری ازبکستان؛

افراد دارای معلولیت و افراد در سن قبل از بازنشستگی؛

(بند پنج از قسمت اول ماده ۶۸ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره-ZRU-۷۷۰- پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳)

افرادی که از مؤسسات برای اجرای مجازات آزاد می شوند یا با تصمیم دادگاه تحت اقدامات پزشکی اجباری قرار می گیرند .

قربانیان قاچاق انسان

ضمانت های اضافی با ایجاد مشاغل اضافی، بنگاه های تخصصی از جمله بنگاه های کار برای افراد دارای معلولیت، سازماندهی برنامه های آموزشی ویژه، ایجاد حداقل تعداد مشاغل برای شرکت ها برای به کارگیری دستمندی های شهروندان مندرج در بخش اول این ماده، ارائه می شود. و همچنین سایر اقدامات پیش بینی شده توسط قانون .

(بخش دوم ماده ۶۸ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره - ۷۷۰-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۷۷۰/۲۲/۰۳/۰۴۲۴)

کارفرما موظف است افراد مندرج در قسمت اول این ماده را که از طرف مقامات کار محلی و سایر ارگانها به ترتیبی که قانون تعیین می کند برای استخدام در مشاغل به هزینه حداقل مشاغل تعیین شده به کار گیرد . کارفرما و اشخاص مجاز توسط وی که به طور غیرمنطقی از استخدام این افراد امتناع ورزیده اند، طبق روال تعیین شده مسئول خواهند بود .

(قوانین جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ شماره SZ RU - ۳۵۵ - ZRU، ۲۰۱۳، شماره ۴۱، ماده ۵۴۳، قسمت اول ماده ۶۸ با قسمت های یک، دو و سه جایگزین شده است .

کارمندی که برای خدمت سربازی فراخوانده شده (ورود) شده است، پس از انتقال به ذخیره یا بازنشستگی، در صورتی که حداکثر تا سه ماه از تاریخ تاریخ ۲۰۱۳/۰۱/۱۳ به کارفرما مراجعه کرده باشد، حق اشتغال در محل کار قبلی خود را دارد. تاریخ اخراج از نیروهای مسلح، نیروهای وزارت کشور، سرویس امنیت دولتی، گارد ملی و وزارت شرایط اضطراری جمهوری ازبکستان .

(بخش چهارم ماده ۶۸ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۹ اکتبر ۲۰۲۱ شماره - ZRU-۷۲۶ پایگاه ملی قانونگذاری، ۳۰ اکتبر ۲۰۲۱، شماره ۱۰۰۱/۷۲۶/۲۱/۰۳)

کارمندی که برای خدمت سربازی فراخوانده شده (ورود شده) اما پس از آن به ذخیره اخراج شده یا بازنشسته شده است، در صورتی که بیش از سه ماه از تاریخ فراخوان (دریافت) نگذشته باشد، حق بازگشت به شغل قبلی (مقام) خود را دارد. برای خدمت سربازی

(بخش سوم ماده ۶۸ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۲ دسامبر ۲۰۰۹ شماره - ZRU-۲۳۸ SZ RU، شماره ۵۲، ماده ۵۵۳)

در طول سازماندهی مجدد شرکت، استخدام افراد اخراج شده از خدمت نظامی توسط جانشین قانونی و در صورت انحلال - توسط مقام کار محلی انجام می شود .

(بخش چهارم ماده ۶۸ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۰ اوت ۱۹۹۹ شماره ۸۳۲ -۱- روزنامه اولیای مجلس، ۱۹۹۹، شماره ۹، ماده ۲۲۹)

در مواردی که ارائه ضمانت‌نامه‌های مندرج در قسمت‌های چهارم و پنجم این ماده برای کارکنان غیرممکن باشد، اداره کار محل اشتغال و در صورت لزوم آموزش حرفه‌ای رایگان آنان را فراهم می‌کند .

(قسمت هفتم ماده ۶۸ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ شماره - ZRU-۳۵۵ - RU، شماره ۴۱، ماده ۵۴۳)

ضمانت‌های مقرر در قسمت‌های چهارم ، پنجم ، ششم و هفتم این ماده در مورد کارکنانی که برای خدمت جایگزین فراخوانده شده‌اند نیز اعمال می‌شود .

(بخش هشتم ماده ۶۸ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ شماره - ZRU-۳۵۵ - RU، شماره ۴۱، ماده ۵۴۳)

ماده ۶۹. تضمین اضافی برای استخدام کارکنان منتخب به مناصب منتخب در دستگاه‌های دولتی .

کارمندی که در نتیجه انتخاب به سمت‌های انتخابی در دستگاه‌های دولتی از کار آزاد می‌شوند، پس از پایان اختیارات خود در یک سمت انتخابی، شغل (مقام) سابق خود و در صورت عدم وجود آن، شغل (مقام) معادل دیگری برخوردار می‌شوند .

بکارگیری نمایندگان مجلس قانونگذاری و نمایندگان مجلس سنای جمهوری ازبکستان که به طور دائم در سنا فعالیت می‌کردند، پس از انقضای مدت نمایندگی و همچنین در صورت انحلال مجلس مقننه و سنای مجلس

اولیای جمهوری ازبکستان به ترتیب مقرر در ماده ۱۶ قانون جمهوری ازبکستان "در مورد وضعیت معاونت مجلس قانونگذاری و عضویت در مجلس قانونگذاری جمهوری ازبکستان" انجام می شود. سنای مجلس اول جمهوری ازبکستان .

توسط بخش دوم تکمیل شد) (ماده ۶۹ توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۰ مه ۲۰۱۹ به شماره-ZRU - ۵۳۶ پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۱ مه ۲۰۱۹، شماره ۳/۱۹/۵۳۶/۳۱۱۴،

ماده ۶۹ . 'ضمانت‌های اضافی برای استخدام کارمندان منتخب یا منصوب به سمت‌های قضات

به کارکنانی که در نتیجه انتخاب یا انتصاب به سمت قضات از کار آزاد شده اند، پس از پایان اختیارات، شغل قبلی (سمتی) که قبل از انتخابات یا انتصاب به سمت قضات داشته اند، برخوردار می شوند و در آن غیبت، شغل معادل دیگری (مقام .

(ماده ۶۹ 'معرفی شد) (توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۰ ژانویه ۲۰۱۴ شماره SZ RU - ۳۶۵ - ZRU ، ۲۰۱۴، شماره ۴، ماده ۴۵

ماده ۷۰. مزایای اضافی در زمینه استخدام

تصمیمات مقامات ایالتی جمهوری کاراکالپاکستان، مقامات محلی، قراردادهای جمعی و قراردادهای جمعی ممکن است مزایای بیشتری را در زمینه اشتغال ایجاد کنند .

ماده ۷۱

کنترل بر رعایت قوانین استخدامی توسط مقامات دولتی و اداره، وزارت کار و روابط کار جمهوری ازبکستان و بخش های ساختاری آن، اتحادیه های کارگری انجام می شود .

(قسمت اول ماده ۷۱ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۳ ژانویه ۲۰۱۸ شماره - ۴۵۶ - ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۰۱۸، ۰۵، ۰۱، شماره ۳/۱۸/۴۵۶/۰۵۱۲)

افراد مقصر کار اجباری و همچنین ناقض قانون استخدام طبق قانون مسئول هستند .

فصل ششم. قرارداد استخدام

۱. مقررات عمومی

ماده ۷۲. مفهوم و طرفین قرارداد کار

قرارداد کار توافقی است بین یک کارمند و یک کارفرما در مورد انجام کار در یک تخصص خاص، صلاحیت، موقعیت برای دستمزد مشمول مقررات داخلی کار با شرایط تعیین شده با توافق طرفین و همچنین قوانین و مقررات دیگر. در مورد زایمان

طرفین قرارداد کار، کارمند و کارفرما هستند .

توافق طرفین در مورد انعقاد قرارداد کار ممکن است با شرایط اضافی (گذر از رقابت، انتخاب به سمت و غیره) مقدم باشد .

کارمند می تواند برای کار پاره وقت به ترتیب مقرر در قانون قرارداد کار منعقد کند .

(بخش چهارم ماده ۷۲ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ شماره - ۳۵۵-ZRU SZ RU، ۲۰۱۳، شماره ۴۱، ماده ۵۴۳)

ماده ۷۳. مفاد قرارداد کار

محتوای قرارداد کار با توافق طرفین و همچنین قوانین قانونی و سایر اقدامات نظارتی در مورد کار تعیین می شود .

با توافق طرفین قرارداد کار موارد زیر تعیین می شود :

محل کار (شرکت یا بخش آن)؛

عملکرد کار کارمند - تخصص، صلاحیت، موقعیتی که در آن کار خواهد کرد .

روز شروع کار؛

مدت قرارداد کار زمانی که برای مدت معینی منعقد می شود .

دستمزد و سایر شرایط کاری

سطح حقوق و ضمانت های کار برای کارمندان، که توسط قوانین قانونی و سایر قوانین تنظیم شده است، در هنگام انعقاد قرارداد کار قابل کاهش نیست .

ماده ۷۴. صورت قرارداد کار

قرارداد کار به صورت کتبی منعقد می شود .

فرم قرارداد کار با در نظر گرفتن یک قرارداد نمونه که به روشی که توسط دولت جمهوری ازبکستان تعیین شده است، ایجاد می شود .

قرارداد کار حداقل در دو نسخه با قدرت مساوی تنظیم شده و برای ذخیره به هر یک از طرفین منتقل می شود .

در قرارداد آدرس طرفین مشخص شده است .

قرارداد کار با امضای کارمند و مقامی که حق استخدام دارد با ذکر تاریخ امضای آن مهر و موم می شود .

امضای یک مقام رسمی با مهر شرکت (در صورت وجود مهر) تأیید می شود که صحت و اعتبار امضا را تأیید می کند .

(قسمت پنجم ماده ۷۴ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۰ اوت ۲۰۱۵ شماره - ZRU-۳۹۱ SZ RU، ۲۰۱۵، شماره ۳۳، ماده ۴۳۹)

ماده ۷۵. مدت قرارداد کار

قراردادهای کاری ممکن است منعقد شود :

برای مدت نامشخص؛

برای مدت معینی که بیش از پنج سال نباشد؛

در حین انجام یک کار خاص

اگر در قرارداد کار مدت اعتبار آن مشخص نشده باشد، قرارداد برای مدت نامحدود منعقد شده تلقی می شود .

قرارداد کار منعقد شده برای مدت نامحدود برای مدت معین و همچنین برای مدت انجام کار معین بدون رضایت کارمند قابل تمدید نیست .

ماده ۷۶. محدودیت حق کارفرما در انعقاد قرارداد کار معین

قراردادهای کار با مدت معین ممکن است منعقد شود :

در مواردی که نمی توان قراردادهایی برای مدت نامحدود با در نظر گرفتن ماهیت کار، شرایط اجرای آن یا منافع کارمند منعقد کرد .

با رئیس شرکت، معاونان وی، حسابدار ارشد و در صورت عدم وجود سمت حسابدار ارشد در شرکت - با کارمندی که وظایف حسابدار اصلی را انجام می دهد .

در سایر موارد مقرر در قانون .

(متن ماده ۷۶ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۲ مه ۲۰۰۱ شماره ۲۲۰ - II-روزنامه اولیای مجلس، ۲۰۰۱، شماره ۵، ماده ۸۹)

۲. § انعقاد قرارداد کار

ماده ۷۷. سنی که از آن زمان اشتغال مجاز است

اشتغال از سن شانزده سالگی مجاز است .

(بخش اول ماده ۷۷ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۴ دسامبر ۲۰۰۹ شماره - ZRU-۲۳۹ SZ RU، ۲۰۰۹، شماره ۵۲، ماده ۵۵۴)

به منظور آماده سازی جوانان برای کار، استخدام دانش آموزان از مدارس آموزش عمومی، متوسطه تخصصی،

مؤسسات آموزشی حرفه ای برای انجام کارهای سبک که به سلامت و رشد اخلاقی آنها لطمه ای وارد نمی کند، به روند یادگیری آسیب نمی رساند، مجاز است. زمان از تحصیل - پس از رسیدن به سن پانزده سالگی با رضایت کتبی یکی از والدین یا یکی از افراد جایگزین والدین .

(بخش دوم ماده ۷۷ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۴ دسامبر ۲۰۰۹ شماره - ZRU-۲۳۹ SZ RU، ۲۰۰۹، شماره ۵۲، ماده ۵۵۴)

استخدام افراد زیر هجده سال با رعایت شرایط مقرر در ماده ۲۴۱ این قانون انجام می شود .

ماده ۷۸ . عدم جواز امتناع غیرقانونی از استخدام

انکار غیرقانونی اشتغال مجاز نیست .

امتناع از استخدام غیرقانونی است :

نقض الزامات قسمت یک ماده ۶ این قانون؛

افراد دعوت شده توسط کارفرما به کار؛

اشخاصی که کارفرما طبق قانون موظف به انعقاد قرارداد کار با آنهاست (افراد اعزامی به کار با هزینه حداقل تعیین شده شغل، زنان باردار و زنان دارای فرزند زیر سه سال به ترتیب به حاملگی آنها یا وجود فرزندان)؛

(بند چهار قسمت دوم ماده ۷۸ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۹ اوت ۱۹۹۸ شماره ۶۸۱-۱ -روزنامه اولیای مجلس، ۱۹۹۸، شماره ۹، ماده ۱۸۱)

افرادی که قبلاً محکوم شده اند، به استثنای موارد پیش بینی شده توسط قانون، یا در ارتباط با محکومیت بستگان نزدیک خود؛

(قسمت دوم ماده ۷۸ با بند پنج توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۸ آوریل ۲۰۱۸ شماره - ZRU-۴۷۶ پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۹ آوریل ۲۰۱۸، شماره ۱۰۸۷/۴۷۶/۱۸/۰۳ تکمیل شد

در سایر موارد مقرر در قانون .

در صورت امتناع از استخدام بنا به درخواست کارمند، کارفرما موظف است ظرف سه روز دلایل امتناع از استخدام را با امضای مقام رسمی دارای حق استخدام توجیهی کتبی ارائه کند . امتناع از احراز شرایط برای صدور توجیه مستدل، مانعی برای اعتراض کارمند به امتناع غیرقانونی از استخدام نیست .

ماده ۷۹

خدمت مشترك در همان مؤسسه دولتي اشخاصی که با یکدیگر خویشاوند یا خویشاوندی نزدیک دارند (پدر و مادر، برادر، خواهر، پسر، دختر، همسر و همچنین والدین، برادران، خواهران و فرزندان همسران) در صورتی ممنوع است. مربوط به تابعیت یا کنترل مستقیم یکی از آنها به دیگری .

دولت جمهوری ازبکستان ممکن است استثناهایی از این قاعده ایجاد کند .

ماده ۸۰. مدارک مورد نیاز برای استخدام

در هنگام درخواست کار، متقاضی مدارک زیر را ارائه می دهد :

گذرنامه یا سند جایگزین آن و افراد زیر شانزده سال - گواهی تولد .

(بند دو قسمت یک ماده ۸۰ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۸ سپتامبر ۲۰۲۰ شماره-ZRU-۶۳۸- پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۸ سپتامبر ۲۰۲۰، شماره ۱۳۳۳/۶۳۸/۰۳/۲۰)

کتاب کار، به استثنای افرادی که برای اولین بار وارد کار می شوند. افرادی که وارد کار پاره وقت می شوند به جای دفترچه کار، گواهی از محل کار اصلی ارائه دهند .

شناسه نظامی یا گواهی ثبت نام به ترتیب برای افراد مسئول خدمت سربازی یا سربازان وظیفه .

دیپلم فارغ التحصیلی از یک مؤسسه آموزشی حرفه ای یا تخصصی عالی یا متوسطه، گواهی حق انجام این کار یا مدرک مربوطه دیگر در هنگام درخواست شغل، که طبق قانون فقط برای افراد دارای تحصیلات ویژه یا خاص آموزش می تواند پذیرفته شود .

(بند پنج قسمت اول ماده ۸۰ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۴ دسامبر ۲۰۰۹ شماره ZRU-۲۳۹-۲۰۰۹، شماره ۵۲، ماده ۵۵۴)

در هنگام درخواست شغل، مطالبه مدارکی از متقاضی که توسط قانون پیش بینی نشده است ممنوع است .

در صورتی که گذرنامه یا سایر مدارک شناسایی متقاضی نامعتبر باشد، ممکن است از استخدام خودداری شود .

(بخش سوم ماده ۸۰ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۹ ژانویه ۲۰۱۹ شماره - ZRU-۵۱۴- پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۰،۰۱،۲۰۱۹، شماره ۲۴۵۰/۵۱۴/۱۹/۰۳)

ماده ۸۱

کتاب کار سند اصلی تایید کننده تجربه کاری کارمند است .

کارفرما موظف است برای کلیه کارکنانی که بیش از پنج روز در مؤسسه کار کرده اند، به استثنای کارگران پاره وقت، دفترچه کار نگهداری کند .

کارفرما موظف است اطلاعات مربوط به استخدام، انتقال به شغل دائمی دیگر و فسخ قرارداد کار را در دفترچه کار درج نماید. به درخواست کارمند، در مورد دوره های کار پاره وقت و انتقال موقت به شغل دیگری در دفترچه کار ثبت می شود. دلایل (دلایل) فسخ قرارداد کار در دفتر کار ثبت نشده است .

ماده ۸۲

استخدام به دستور کارفرما صادر می شود. مبنای صدور دستور، قرارداد کاری است که با کارمند منعقد می شود.

استخدام رئیس مؤسسه حق مالک اموال مؤسسه است و مستقیماً توسط وی و همچنین از طریق دستگاههای مجاز از طرف وی یا از طریق شورای مؤسسه، هیئت مدیره یا سایر دستگاهها انجام می شود. که حقوق مدیریت شرکت تفویض شده است.

رئیس شرکت در حدود اختیاراتی که صاحب شرکت به او داده است با کارمندان قرارداد کار منعقد می کند.

حکم کار مطابق با محتوای قرارداد کار منعقد شده صادر می شود.

دستور در مقابل رسید به کارمند اعلام می شود.

پذیرش واقعی کارمند به کار توسط مسئول دارای حق استخدام یا با علم وی، صرف نظر از اینکه استخدام به درستی انجام شده باشد، از روز شروع کار، انعقاد قرارداد کار محسوب می شود.

۸۳ ماده

قرارداد کار منعقد طبق قانون از لحظه امضاء لازم الاجرا می باشد. کارمند موظف است از روز تعیین شده در قرارداد شروع به انجام وظایف کارگری کند.

اگر تاریخ شروع کار در قرارداد کار مشخص نشده باشد، کارمند باید حداکثر تا روز کاری (شیفت) پس از امضای قرارداد شروع به کار کند.

۸۴ ماده

قرارداد کار ممکن است با یک آزمون مقدماتی منعقد شود تا:

بررسی انطباق کارمند با کار تعیین شده؛

تصمیم گیری کارمند در مورد مصلحت ادامه کار مقرر در قرارداد کار.

قبولی در آزمون اولیه باید در قرارداد کار قید شود. در صورت عدم وجود چنین بند، کارمند بدون آزمون اولیه پذیرفته می شود.

هنگام استخدام زنان باردار، زنان دارای فرزند زیر سه سال، افرادی که با هزینه حداقل مشاغل ایجاد شده برای شرکت به کار اعزام می شوند، فارغ التحصیلان موسسات آموزشی متوسطه تخصصی، حرفه ای و موسسات آموزش عالی، آزمون اولیه ایجاد نمی شود. ورود به کار برای اولین بار ظرف سه سال از تاریخ فارغ التحصیلی از مؤسسه آموزشی مربوطه و همچنین کارکنانی که با آنها قرارداد کار برای مدت حداکثر شش ماه منعقد شده است.

(بخش سوم ماده ۸۴ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ شماره SZ - ۳۵۵ - ZRU)

ماده ۸۵

مدت زمان آزمون مقدماتی نمی تواند بیش از سه ماه باشد .

دوره از کارافتادگی موقت و سایر دوره هایی که کارمند به دلیل موجهی از کار غیبت کرده است در دوره آزمایش اولیه لحاظ نمی شود .

ماده ۸۶

در طول آزمون مقدماتی، کارکنان به طور کامل تحت پوشش قانون کار و شرایط کاری تعیین شده در شرکت هستند .

دوره آزمایش اولیه در طول خدمت لحاظ می شود .

ماده ۸۷ . نتیجه آزمون مقدماتی

قبل از انقضای مهلت آزمون مقدماتی، هر یک از طرفین حق فسخ قرارداد کار را با اطلاع کتبی از سه روز قبل به طرف مقابل دارند . در این صورت، فسخ قرارداد کار توسط کارفرما تنها در صورتی امکان پذیر است که نتیجه آزمون رضایت بخش نباشد .

مقرر در قسمت یک این ماده فقط با توافق طرفین مجاز است . کاهش مدت زمان اخطار برای خاتمه قرارداد کار

در مدت اخطار مقرر در قسمت یک این ماده یا تعیین شده با توافق طرفین قرارداد کار، کارمند حق دارد از درخواست ارائه شده برای خاتمه روابط کاری پس بگیرد .

در صورتی که قبل از انقضای مهلت آزمون مقدماتی، هیچ یک از طرفین فسخ قرارداد کار را اعلام نکردند، قرارداد ادامه دارد و فسخ بعدی آن به طور کلی مجاز است .

۳. اصلاح قرارداد کار

ماده ۸۸ . رویه عمومی ایجاد و تغییر شرایط کار

شرایط کار به عنوان مجموعه ای از عوامل اجتماعی و تولیدی درک می شود که تحت آن کار انجام می شود .

عوامل اجتماعی شامل دستمزد، ساعات کار، تعطیلات و سایر شرایط است .

عوامل تولید عبارتند از شرایط فنی، بهداشتی، بهداشتی، صنعتی و خانگی و غیره .

شرایط کار با قوانین قانونی و سایر قوانین نظارتی در مورد کار و همچنین با توافق طرفین قرارداد کار تعیین می شود .

تغییرات در شرایط کار به ترتیبی که ایجاد شده اند ایجاد می شود .

تغییر شرایط کار به درخواست یکی از طرفین قرارداد کار در موارد مقرر در [مواد ۸۹ و ۹۰](#) این قانون مجاز است .

ماده ۸۹. حق کارفرما برای تغییر شرایط کار بدون رضایت کارمند

کارفرما حق دارد بدون رضایت کارمند شرایط کار را تغییر دهد تنها در صورتی که چنین تغییراتی با تغییر در فناوری، سازمان تولید و کار، کاهش حجم کار (محصولات، خدمات) از پیش تعیین شده باشد و منجر به تغییر شود. در تعداد کارکنان یا تغییر در ماهیت کار .

کارفرما مشاوره های اولیه را در مورد تغییر شرایط کار برای گروه های خاصی از کارمندان با نمایندگان کارمندان در شرکت انجام می دهد .

کارفرما موظف است حداکثر دو ماه قبل از تغییر شرایط کاری، کتباً در مقابل دریافت، به کارمند اطلاع دهد . کاهش مدت زمان مشخص شده فقط با رضایت کارمند مجاز است .

قرارداد کار با کارمند ممکن است به دلیل امتناع وی از ادامه کار در شرایط کاری جدید با پرداخت دستمزد پایان کار به کارمند حداقل به میزان متوسط حقوق ماهانه فسخ شود .

در صورت تغییرات نامطلوب در شرایط کار برای گروه قابل توجهی از کارمندان، کارفرما موظف است اطلاعاتی در مورد انگیزه چنین تغییراتی به اداره کار محلی ارائه دهد .

کارمند حق دارد از تغییر شرایط کار توسط کارفرما به دادگاه شکایت کند . هنگام رسیدگی به اختلاف، کارفرما وظیفه اثبات عدم امکان حفظ شرایط کاری قبلی را دارد .

ماده ۹۰. حق کارمند در تغییر شرایط کار

در مواردی که توسط قانونگذاری و سایر قوانین نظارتی در مورد کار پیش بینی شده است ، کارمند حق دارد از کارفرما تقاضا کند که شرایط کار را تغییر دهد .

درخواست کارمند برای تغییر شرایط کار باید حداکثر تا سه روز پس از ارسال توسط کارفرما بررسی شود .

در صورت امتناع از ارضای الزامات کارمند برای تغییر شرایط کار، کارفرما باید دلیل امتناع را کتباً به او اطلاع دهد . عدم اطلاع کارمند از دلایل امتناع از برآوردن الزامات او مانعی برای درخواست تجدید نظر در برابر امتناع از تغییر شرایط کار نیست .

(بخش سوم ماده ۹۰ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ شماره SZ - ۳۵۵ - ZRU RU ، ۲۰۱۳ ، شماره ۴۱ ، ماده ۵۴۳)

ماده ۹۱. تغییر محل کار

تغییر محل کار که در قرارداد کار پیش بینی نشده است، تغییر شرایط کار محسوب نمی شود و نیازی به توافق با کارمند ندارد .

ماده ۹۲. انتقال به شغل ثابت دیگر

انتقال به شغل دائمی دیگر (تغییر در عملکرد کار یک کارمند) - واگذاری کار در تخصص، صلاحیت، موقعیت دیگر فقط با رضایت کارمند امکان پذیر است .

در صورتی که ادامه کار بر اساس کارکرد مقرر در قرارداد کار به دلایل عینی غیرممکن باشد (بندهای ۱ و ۲ و ۶ قسمت دوم ماده ۱۰۰ و بند ۲ ماده ۱۰۶) کارفرما موظف است به کارمند پیشنهاد دهد. شغل دیگری مطابق با تخصص و صلاحیت ها (در صورت مغایرت کارمند با کار انجام شده یا موقعیت شغلی - شغل کمتر واجد شرایط دیگری در این تخصص) و در غیاب آن - شغل دیگری در شرکت موجود است. اگر کارمند از انتقال امتناع کند یا اگر کار مربوطه در شرکت وجود نداشته باشد، قرارداد کار ممکن است به طور کلی فسخ شود .

ماده ۹۳. انتقال موقت به شغل دیگر با توافق طرفین قرارداد کار

با توافق بین کارمند و کارفرما، انتقال موقت به شغل دیگری مجاز است .

در پایان دوره انتقال کارفرما موظف است شغل قبلی را در اختیار کارمند قرار دهد .

ماده ۹۴. انتقال موقت به شغل دیگر به ابتکار مستخدم

درخواست کارمند برای انتقال موقت به شغل دیگر مشروط به رضایت کارفرما است که این درخواست به دلایل موجهی باشد و چنین کاری در شرکت موجود باشد .

فهرستی از دلایل معتبر برای انتقال موقت و همچنین نحوه پرداخت حق الزحمه کار در حین انتقال را می توان در یک قرارداد جمعی ایجاد کرد و در صورت عدم انعقاد آنها توسط کارفرما با توافق با نهاد نمایندگی تعیین می شود. از کارکنان

انتقال موقت کارکنان به کاری که به دلایل بهداشتی آسان تر است یا از تأثیر عوامل نامطلوب تولید خارج می شود و نیز انتقال موقت به کار مشابه زنان باردار و زنانی که کودکان زیر دو سال دارند، به شیوه مقرر انجام می شود. به موجب مواد ۲۱۸، ۲۲۶ و ۲۲۷ این قانون .

ماده ۹۵. انتقال موقت به شغل دیگر به ابتکار کارفرما

انتقال موقت به شغل دیگر بدون رضایت کارمند به دلیل نیاز تولید و توقف کار مجاز است. در عین حال ، کارمند را نمی توان به کاری که به دلایل بهداشتی برای او منع مصرف دارد منتقل کرد .

در مدت انتقال موقت به شغل دیگر، حق الزحمه کارمند با توجه به کار انجام شده انجام می شود، اما کمتر از میانگین درآمد قبلی نیست .

مهلت انتقال به شغل دیگر، دستمزد معین و موارد ضرورت تولید در قرارداد جمعی تعیین می شود و در صورت

عدم انعقاد آن با توافق کارفرما با نمایندگی کارکنان تعیین می شود .

ماده ۹۶

انتقال به شغل دائمی دیگر با دستور کارفرما صادر می شود . مبنای صدور دستور انتقال به شغل دائمی دیگر تغییراتی است که در قرارداد کار منعقد شده با کارمند انجام شده است .

دستور انتقال دائم به شغل دیگر مطابق با محتوای تغییرات ایجاد شده در قرارداد کار صادر می شود و در مقابل رسید به کارمند اعلام می شود .

انتقال موقت به شغل دیگر با حکمی که مدت انتقال را مشخص می کند صادر می شود .

مبنای صدور حکم انتقال موقت به شغل دیگر با توافق طرفین قرارداد کار و به ابتکار کارمند، درخواست وی و انتقال موقت زنان باردار و زنان دارای فرزند زیر دو سال است . ، درخواست و گزارش پزشکی آنها .

مبنای صدور دستور انتقال موقت کارمند به شغل دیگر به ابتکار کارفرما، وجود واقعیتی مبنی بر ضرورت تولید یا توقف کار است .

انتقال موقت به شغل دیگر در قرارداد کار منعکس نمی شود .

تغییرات در شرایط کار و همچنین تغییر در محل کار به دستور کارفرما تهیه می شود . مبنای صدور دستور تغییر شرایط کار پیش بینی شده در قرارداد کار، تغییرات ایجاد شده در قرارداد کار منعقد شده با کارمند است .

در مواردی که محل کار مشخصی در قرارداد کار مشخص شده باشد، مبنای صدور دستور تغییر محل کار، تغییراتی است که در قرارداد کار منعقد شده با کارمند انجام می شود .

۴. فسخ قرارداد کار

ماده ۹۷. دلایل فسخ قرارداد کار

قرارداد کار ممکن است فسخ شود :

(۱) با توافق طرفین . بر این اساس، انواع قراردادهای کار در هر زمانی قابل فسخ است .

(۲) به ابتکار یکی از طرفین؛

(۳) پس از انقضای مدت؛

(۴) به دلیل شرایط خارج از کنترل طرفین؛

(۵) به دلایل پیش بینی شده در قرارداد کار . شرط خاتمه روابط کار ممکن است در قرارداد کاری منعقد شده توسط کارفرما با رئیس شرکت ، معاونان وی ، حسابدار ارشد و در صورت عدم وجود سمت حسابدار ارشد در شرکت ، با کارمندی که وظایف حسابدار اصلی را انجام می دهد و در سایر مواردی که این امر توسط قانون

مجاز است .

(بند ۵ ماده ۹۷ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۲ مه ۲۰۰۱ شماره ۲۲۰ - II - روزنامه اولیای مجلس، ۲۰۰۱، شماره ۵، ماده ۸۹)

(۶ در رابطه با عدم انتخاب (عدم قبولی در رقابت) برای دوره جدید یا امتناع از شرکت در انتخابات (مسابقه).

(ماده ۹۷ طبق قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱ مه ۱۹۹۸ شماره ۱-۶۲۱ - روزنامه اولیای مجلس، ۱۹۹۸، شماره ۵-۶، ماده ۱۰۲، با بند ۶ تکمیل شد .)

ماده ۹۸

هنگامی که صاحب شرکت تغییر می کند و همچنین سازماندهی مجدد آن (ادغام، الحاق، تقسیم، تبدیل، انشعاب)، روابط کار با رضایت کارمند ادامه می یابد .

مالک جدید این حق را دارد که قرارداد کار را با رئیس شرکت، معاونان وی، حسابدار ارشد و در صورت عدم وجود سمت حسابدار ارشد در شرکت، با کارمندی که وظایف حسابدار اصلی را انجام می دهد، فسخ کند. (بند ۶ قسمت دوم ماده ۱۰۰). (فسخ قرارداد کار با سایر کارکنان شرکت طبق قانون امکان پذیر است .

(بخش دوم ماده ۹۸ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۲ مه ۲۰۰۱ شماره ۲۲۰ - II - روزنامه اولیای مجلس، ۲۰۰۱، شماره ۵، ماده ۸۹)

انتقال یک بنگاه اقتصادی از زیر مجموعه یک ارگان به زیر مجموعه دیگر، قرارداد کار را فسخ نمی کند .

ماده ۹۹. فسخ قرارداد کار به ابتکار کارمند

کارمند حق دارد قرارداد کار منعقد شده برای مدت نامحدود و همچنین قرارداد کار با مدت معین را قبل از انقضای مدت آن با اعلام کتبی دو هفته قبل به کارفرما فسخ کند . با انقضای مهلت اخطار، کارمند حق توقف کار را دارد و کارفرما موظف است برای کارمند دفترچه کار صادر و با وی تسویه حساب کند .

با توافق بین کارمند و کارفرما، قرارداد کار ممکن است قبل از انقضای مدت اخطار فسخ شود .

در طول دوره اخطار مقرر در قسمت یک این ماده یا ایجاد شده با توافق طرفین ، کارمند حق دارد درخواست ارسال شده را پس بگیرد .

در صورتی که پس از انقضای مدت اخطار، قرارداد کار با کارمند فسخ نشده باشد و رابطه کار ادامه یابد، در این صورت درخواست فسخ قرارداد کار به ابتکار کارمند باطل می شود و فسخ قرارداد کار. مطابق با این برنامه مجاز نیست .

در مواردی که درخواست فسخ قرارداد کار به ابتکار کارمند به دلیل عدم امکان ادامه کار (ثبت نام در مؤسسه آموزشی، بازنشستگی، انتخاب به سمت انتخابی و در موارد دیگر) باشد، کارفرما باید قرارداد کار را در مدت

درخواست کارمند خاتمه دهید .

در صورت فسخ زودهنگام قرارداد کار با مدت معین به ابتکار کارمند، پرداخت جریمه توسط کارمند ممکن است به ترتیب مقرر در ماده ۱۰۴ [این](#) قانون تعیین شود .

ماده ۱۰۰ .فسخ قرارداد کار به ابتکار کارفرما

خاتمه قرارداد کار منعقد شده برای مدت نامحدود و همچنین قرارداد کار با مدت معین قبل از انقضای مدت آن به ابتکار کارفرما باید موجه باشد .

اعتبار فسخ قرارداد کار به معنای وجود یکی از دلایل زیر است :

(۱) تغییر در فناوری، سازماندهی تولید و کار، کاهش حجم کار، منجر به تغییر در تعداد (کارکنان) کارکنان یا تغییر در ماهیت کار یا انحلال شرکت .

(۲) عدم انطباق کارمند با کار انجام شده به دلیل صلاحیت ناکافی یا وضعیت سلامت .

(۳) نقض سیستماتیک وظایف کار توسط کارمند . نقض سیستماتیک وظایف کار به عنوان یک ارتکاب مکرر توسط کارمند یک تخلف انضباطی ظرف یک سال از تاریخی که کارمند به مسئولیت انضباطی یا مادی وارد شده است یا اقدامات اجرایی پیش بینی شده توسط قانون و سایر اقدامات نظارتی در مورد کار به رسمیت شناخته می شود. به او برای نقض قبلی وظایف کار؛

(۴) یک تخلف فاحش توسط کارمند از وظایف کاری خود .

لیستی از تخلفات فاحش تکالیف کار، که ممکن است با خاتمه قرارداد کار کارمند به دنبال آن باشد، توسط :

مقررات داخلی کار؛

قرارداد کار بین صاحب شرکت و رئیس شرکت؛

مقررات و منشورهای انضباط در رابطه با دسته های خاصی از کارگران .

این سؤال که آیا تخلف کارمند از وظایف کار ماهیت فاحشی داشته است، در هر مورد خاص، بر اساس شدت تخلف و عواقبی که این تخلف در پی داشته یا می تواند داشته باشد، تصمیم گیری می شود .

(۵) خاتمه قرارداد کار با کارگران پاره وقت در رابطه با استخدام کارمند دیگری که کار نیمه وقت نیست و همچنین به دلیل محدودیت کار پاره وقت به دلیل شرایط کار .

(۶) خاتمه قرارداد کار در رابطه با تغییر مالکیت با رئیس شرکت ، معاونان وی ، حسابدار ارشد و در صورت عدم وجود سمت حسابدار ارشد در شرکت ، با کارمندی که وظیفه انجام وظیفه را انجام می دهد. حسابدار ارشد فسخ قرارداد کار بر این اساس ظرف سه ماه از تاریخ تملک شرکت به مالکیت مجاز است . دوره مشخص شده شامل دوره های از کار افتادگی موقت کارمند، مدت زمانی که او در تعطیلات مقرر شده توسط قانون و سایر

اقدامات نظارتی در مورد کار، سایر دوره های غیبت از کار به دلایل خوب است، نمی شود .

(بند ۶ از قسمت دوم ماده ۱۰۰ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۲ مه ۲۰۰۱ شماره ۲۲۰-
- اروزنامه اولیای مجلس، ۲۰۰۱، شماره ۵، ماده ۸۹)

حق دریافت مستمری سالمندی دولتی را داشته باشد (دستیابی کارمند به سن بازنشستگی در صورتی که طبق قانون .

(بخش دوم ماده ۱۰۰ توسط بند ۷ قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۲ دسامبر ۲۰۱۰ شماره SZ - ۲۷۲-ZRU
RU، ۲۰۱۰، شماره ۵۱، ماده ۴۸۳ تکمیل شد)

فسخ قرارداد کار به ابتکار کارفرما در طول دوره ناتوانی موقت در کار و اقامت کارمند در تعطیلات مقرر در قوانین قانونی و سایر قوانین نظارتی در مورد کار مجاز نیست، به استثنای موارد انحلال کامل شرکت .

۱۰۱ ماده

خاتمه قرارداد کار به ابتکار کارفرما بدون موافقت قبلی کمیته صنفی یا سایر نهادهای نمایندگی کارکنان مجاز نیست، در صورتی که چنین رضایتی توسط یک توافق نامه جمعی یا قرارداد جمعی پیش بینی شده باشد. در صورت خاتمه قرارداد کار به ابتکار کارفرما، موافقت کمیته صنفی یا سایر نهادهای نمایندگی کارکنان الزامی نیست :

در ارتباط با انحلال شرکت؛

با رئیس مؤسسه به هر یک از دلایل مقرر در قسمت دوم ماده ۱۰۰ این قانون .

طبق بند ۶ قسمت دوم ماده ۱۰۰ این قانون .

(بخش اول ماده ۱۰۱ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۲ مه ۲۰۰۱ شماره ۲۲۰ - II -
روزنامه اولیای مجلس، ۲۰۰۱، شماره ۵، ماده ۸۹)

کمیته صنفی یا سایر نهادهای نمایندگی کارکنان باید تصمیم اتخاذ شده در مورد رضایت برای خاتمه قرارداد کار با کارمند را ظرف مدت ده روز از تاریخ دریافت تسلیم کتبی از مقام مسئول به طور کتبی به اطلاع کارفرما برساند. حق فسخ قرارداد کار

کارفرما حق فسخ قرارداد کار را حداکثر تا یک ماه از روزی که کمیته صنفی یا سایر نهادهای نمایندگی کارکنان تصمیم به صدور رضایت برای فسخ قرارداد کار با کارمند می گیرد، دارد .

فسخ قرارداد کار توسط کارفرما به دلیل تخلف از انضباط کار (بند ۳ و ۴ جزء دوم ماده ۱۰۰) پس از انقضای مهلت مقرر برای اعمال مجازات های انضباطی (ماده ۱۸۲) مجاز نیست .

۱۰۲ ماده

کارفرما موظف است کتباً (علیه امضاء) کارمند را از قصد خود برای فسخ قرارداد کار در شرایط زیر مطلع کند:

۱) حداقل دو ماه قبل از خاتمه قرارداد کار به دلیل تغییر در تکنولوژی، سازمان تولید و کار، کاهش دامنه کار که منجر به تغییر تعداد (کارکنان) کارکنان یا تغییر در ماهیت کار یا در ارتباط با انحلال شرکت (بند ۱ قسمت دوم ماده ۱۰۰) و همچنین در رابطه با دستیابی کارمند به سن بازنشستگی در صورت داشتن حق دریافت مستمری سالمندی دولتی مطابق قانون (بند ۷ جزء دوم ماده ۱۰۰)

(بند ۱ قسمت یک ماده ۱۰۲ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۲ دسامبر ۲۰۱۰ شماره SZ RU - ۲۷۲-ZRU، ۲۰۱۰، شماره ۵۱، ماده ۴۸۳)

۲) حداقل دو هفته قبل از خاتمه قرارداد کار به دلیل مغایرت کارمند با کار انجام شده به دلیل عدم صلاحیت یا وضعیت بهداشتی کافی (بند ۱۰۰ بند ۲ بند ۲).

با توافق بین کارمند و کارفرما، اخطار مقرر در بندهای ۱ و ۲ قسمت یک این ماده ممکن است با غرامت پولی متناسب با طول دوره اخطار جایگزین شود.

اخطاریه مندرج در بند ۲ جزء یک این ماده در صورت منع انجام این کار با نظر پزشکی به دلیل مغایرت کارمند با کار انجام شده به دلیل وضعیت بهداشتی فسخ قرارداد کار صادر نمی شود. در این صورت به کارمند غرامتی به میزان دو هفته درآمد پرداخت می شود.

پس از خاتمه قرارداد کار با یک کارمند در رابطه با تغییر مالک این شرکت (بند ۶ قسمت دوم ماده ۱۰۰)، مالک جدید موظف است کتباً (در برابر امضا) از فسخ قریب الوقوع به او هشدار دهد. از روابط استخدامی حداقل دو ماه قبل و یا غرامت متناسبی به او بپردازد.

(قسمت چهارم ماده ۱۰۲ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۲ مه ۲۰۰۱ شماره ۲۲۰ - II - روزنامه اولیای مجلس، ۲۰۰۱، شماره ۵، ماده ۸۹)

در موارد خاتمه قرارداد کار در رابطه با ارتکاب اعمال مجرمانه توسط کارمند (بندهای ۳ و ۴ قسمت دوم ماده ۱۰۰) کارفرما حداقل سه روز در تاریخ ۱۳/۰۸/۱۳۹۶ خاتمه رابطه کار را به کارمند اعلام می کند. پیش پرداخت یا غرامت کافی به او پرداخت می کند.

در طول دوره اخطار، به استثنای اخطار در مورد خاتمه کار در رابطه با ارتکاب اعمال مجرمانه، به کارمند حق داده می شود که حداقل یک روز در هفته سر کار نرود، با پرداخت حقوق در این مدت به گشتن به دنبال شغل دیگر. دوره اخطار برای یک کارمند، به استثنای خاتمه کار در رابطه با انحلال شرکت، شامل دوره های از کارافتادگی موقت و همچنین زمان انجام وظایف دولتی یا عمومی توسط وی نمی شود.

کارفرما باید به موقع، حداقل دو ماه قبل، اطلاعات مربوط به اخراج دسته جمعی احتمالی کارگران را به ارگان صنفی مربوطه یا سایر ارگان های نمایندگی منافع کارگران ارائه دهد و رایزنی هایی را با هدف کاهش عواقب اخراج انجام دهد. کارفرما همچنین حداکثر تا دو ماه موظف است اطلاعات مربوط به آزادی آتی هر کارمند را با

ذکر حرفه ، تخصص ، صلاحیت و دستمزد وی به سازمان کار محلی برساند .

ماده ۱۰۳

در صورت خاتمه قرارداد کار به دلیل تغییر در تکنولوژی، سازماندهی تولید و نیروی کار، کاهش حجم کار که منجر به تغییر تعداد (کارکنان) کارکنان یا تغییر ماهیت کار شده است، حق اولویت باقی ماندن در محل کار به کارکنانی با صلاحیت های بالاتر و بهره وری نیروی کار اعطا می شود .

با صلاحیت های برابر و بهره وری نیروی کار، اولویت به موارد زیر داده می شود :

(۱) کارکنان با دو یا چند نفر تحت تکفل؛

(۲) افرادی که در خانواده آنها کارگر خوداشتغال دیگری وجود ندارد .

(۳) کارکنانی که سابقه کار طولانی در این شرکت دارند .

(۴) کارمندانی که در حین کار در رشته تخصصی مربوطه در مؤسسات آموزش عالی و متوسطه تخصصی، حرفه ای و حرفه ای صلاحیت خود را ارتقاء می دهند و افرادی که از مؤسسات آموزش عالی و متوسطه تخصصی و حرفه ای با وقفه از کار فارغ التحصیل شده اند ظرف مدت دو سال پس از فارغ التحصیلی. کار بر اساس تخصص؛

(بند ۴ قسمت دوم ماده ۱۰۳ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۴ دسامبر ۲۰۰۹ شماره ZRU - ۲۳۹ - ۲۰۰۹، شماره ۵۲، ماده ۵۵۴)

(۵) افرادی که در شرکت مورد نظر آسیب صنعتی یا بیماری شغلی دریافت کرده اند .

(۶) معلولان جنگی، جانبازان و افراد همسان با آنها .

(۷) افرادی که بیماری تشعشع و سایر بیماریهای مرتبط با افزایش قرار گرفتن در معرض تشعشع ناشی از پیامدهای حوادث در تأسیسات هسته ای را دریافت کرده اند یا متحمل شده اند . افراد دارای معلولیتی که در رابطه با آنها ارتباطی بین شروع معلولیت و حوادث در تأسیسات هسته ای ایجاد شده است . شرکت کنندگان در رفع عواقب این حوادث و فجایع و همچنین افراد تخلیه یا اسکان داده شده از این مناطق و سایر افراد مساوی با آنها .

(بند ۷ قسمت دوم ماده ۱۰۳ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره-ZRU - ۷۷۰-پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۳/۲۲/۷۷۰/۰۴۲۴)

قرارداد جمعی ممکن است شرایط دیگری را پیش بینی کند که در صورت وجود آنها اولویت به ترک کارمندان داده می شود . این شرایط در صورتی لحاظ می شود که کارمندان طبق قسمت های یک و دو این ماده حق تقدم ماندن در محل کار را نداشته باشند .

ماده ۱۰۴ . پرداخت جریمه در صورت فسخ زودهنگام قرارداد کار مدت معین

یک قرارداد کار با مدت معین ممکن است تعهد متقابل طرفین را برای پرداخت جریمه در صورت فسخ زودهنگام آن پیش بینی کند که طبق آن کارفرما در صورتی که رابطه کاری به ابتکار کارفرما به دلایل غیر مرتبط خاتمه یابد، جریمه ای به کارمند پرداخت می کند. نسبت به اعمال مجرمانه کارمند (بند های ۱، ۲، ۵، ۶ و ۷ جزء دوم ماده ۱۰۰) و در صورت قطع رابطه کار به ابتکار کارمند، کارمند جریمه ای را به کارفرما می پردازد (ماده ۹۹). و همچنین به دلایل مربوط به اعمال مجرمانه کارمند (موارد ۳ و ۴ قسمت دوم ماده ۱۰۰). در صورتی که میزان جریمه در قرارداد کار مشخص نشده باشد، طرفین از پرداخت آن معاف هستند.

(بخش اول ماده ۱۰۴ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۲ دسامبر ۲۰۱۰ شماره - ZRU-۲۷۲ SZ RU، ۲۰۱۰، شماره ۵۱، ماده ۴۸۳)

میزان جریمه ممکن است بسته به هزینه های متحمل شده توسط کارفرما به نفع کارمند، مدت کار توسط کارمند و سایر شرایط متفاوت باشد.

میزان جریمه پرداختی کارمند نمی تواند از میزان جریمه پرداختی کارفرما بیشتر باشد.

کارمند از پرداخت جریمه معاف است. در صورت فسخ زودهنگام قرارداد کار در موارد مقرر در بند پنج ماده ۹۹ این قانون،

در صورت استتکاف یکی از طرفین از پرداخت جریمه، وصول آن در دادگاه انجام می شود.

ماده ۱۰۵. فسخ قرارداد کار مدت معین به دلیل انقضای مدت

قرارداد کار با مدت معین پس از پایان مدت آن فسخ می شود.

چنانچه پس از انقضای مدت، رابطه کار ادامه یابد و هیچ یک از طرفین ظرف مدت یک هفته تقاضای فسخ آن را نداشته باشند، قرارداد برای مدت نامحدود تمدید شده تلقی می شود.

قرارداد کاری منعقد شده در غیاب کارمندی که محل کار (موقعیت) را حفظ می کند، از روز بازگشت کارمند به کار خاتمه می یابد.

ماده ۱۰۶. فسخ قرارداد کار به دلیل شرایط خارج از اختیار طرفین

قرارداد کار فسخ می شود:

(۱) هنگامی که یک کارمند برای خدمت نظامی یا جایگزین فراخوانده می شود.

(۲) پس از بازگرداندن کارمندی که قبلاً این کار را انجام می داد و همچنین پس از بازگشت یک معاون مجلس قانونگذاری و یکی از اعضای مجلس سنای اولیای جمهوری ازبکستان که به طور دائم در سنا کار می کرد. بر اساس سمت (کار) قبلی خود در رابطه با انقضای مدت تصدی یا انحلال مجلس قانونگذاری و سنای اولیای مجلس جمهوری ازبکستان؛

(بند ۲ ماده ۱۰۶ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۰ مه ۲۰۱۹ شماره - ZRU-۵۳۶ پایگاه

ملی قانونگذاری، ۱۱ مه ۲۰۱۹، شماره ۳/۱۹/۵۳۶/۳۱۱۴)

(۳) با لازم الاجرا شدن حکم دادگاه که به موجب آن کارمند به مجازاتی محکوم می شود که امکان ادامه کار قبلی را منتفی می کند و همچنین هنگامی که کارمند به دستور دادگاه به یک موسسه تخصصی پزشکی و پیشگیرانه اعزام می شود .

(۴) در رابطه با نقض قوانین تعیین شده برای پذیرش، در صورتی که تخلف قابل رفع نباشد و از ادامه کار جلوگیری کند .

(۵) در رابطه با مرگ یک کارمند؛

(۶) در سایر موارد مقرر در قانون .

ماده ۱۰۷

خاتمه قرارداد کار توسط افراد دارای حق استخدام انجام می شود و به دستور رسمی می شود .

روز فسخ قرارداد کار آخرین روز کار است .

دستور کارفرما باید دلایل فسخ قرارداد کار را دقیقاً مطابق با مفاد مواد ۸۷، ۸۹، ۹۷، ۱۰۰، ۱۰۵، ۱۰۶ این قانون یا سایر اقدامات نظارتی که زمینه های اضافی برای فسخ قرارداد کار را فراهم می کند ذکر کند. ارجاع به یک ماده (بند) قانون یا اقدامات نظارتی .

در صورت خاتمه قرارداد کار به ابتکار کارمند به دلیل بیماری، از کارافتادگی، بازنشستگی به دلیل سن، با ثبت نام در مؤسسه آموزشی عالی یا متوسطه تخصصی، حرفه ای و یا در مقطع دکتری پایه یا مقطع دکتری و به دلایل دیگر قانون ارائه مزایا و مزایای خاصی را مرتبط می کند، این دلایل در جهت خاتمه قرارداد کار ذکر شده است .

(قسمت چهارم ماده ۱۰۷ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۳ ژانویه ۲۰۱۸ شماره ۴۵۶-ZRU-پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۰۱۸، ۰۵، ۰۱، شماره ۳/۱۸/۴۵۶/۰۵۱۲)

ماده ۱۰۸

در روز خاتمه قرارداد کار، کارفرما موظف است دفترچه کار و یک نسخه از حکم فسخ قرارداد کار را به کارمند بدهد .

ماده ۱۰۹. اخراج

پس از خاتمه قرارداد کار، حقوق پایان کار پرداخت می شود :

به ابتکار کارفرما، به جز خاتمه قرارداد در رابطه با تخلف کارمند از وظایف کاری خود .

به دلیل شرایط خارج از کنترل طرفین مقرر در بندهای ۱ و ۲ ماده ۱۰۶ این قانون پس از خاتمه قرارداد کار

طبق بند ۴ ماده ۱۰۶ این قانون، دستمزد اخراج پرداخت می شود، مگر در مواردی که قوانین مقرر برای پذیرش به تفصیر کارمند نقض شده باشد (کتاب رای دادگاه در مورد محرومیت از حق داشتن سمت های خاصی یا انجام فعالیت های خاص، ارائه اسناد جعلی و غیره .

در رابطه با امتناع کارمند از ادامه کار در شرایط جدید کار (قسمت چهارم ماده ۸۹).
میزان حقوق پایان کار نمی تواند کمتر از میانگین حقوق ماهانه باشد .

۱۱۰ ماده

پس از خاتمه قرارداد کار به ابتکار کارفرما، حقوق ناشی از کارمند، در صورت عدم وجود اختلاف در مورد میزان آن، باید پرداخت شود :

(۱) به کارمندی که تا روز خاتمه قرارداد کار به کار خود ادامه می دهد - در روز خاتمه قرارداد .

(۲) به کارمندی که تا روز خاتمه قرارداد کار نمی کند - در روزی که درخواست پرداخت می کند .

پس از خاتمه قرارداد کار به ابتکار کارمند، دستمزد متعلق به او، در صورت عدم وجود اختلاف در مورد میزان آن، باید پرداخت شود :

(۱) کارمندی که طبق قانون یا قرارداد موظف است به کارفرما در مورد خاتمه قرارداد کار هشدار دهد - حداکثر تا روزی که کارمند طبق اخطار حق ترک کار را داشت .

(۲) به کارمندی که موظف به اطلاع کارفرما در مورد فسخ قرارداد نیست - حداکثر تا روز بعد از روز ترک کار .

در صورت بروز اختلاف بر سر مبلغی که به کارمند در هنگام خاتمه قرارداد کار به وجود می آید، کارفرما موظف است در مهلت های مقرر در بندهای یک و دو این ماده پرداخت کند . مبلغ بلامنازع را

ماده ۱۱۱ . اعاده به کار

در موارد فسخ غیرقانونی قرارداد کار یا انتقال غیرقانونی به شغل دیگر، کارمند باید توسط کارفرما، دادگاه یا سایر مراجع ذیصلاح به شغل قبلی خود بازگردانده شود .

هنگام رسیدگی به اختلاف، کارفرما وظیفه اثبات صحت فسخ قرارداد کار یا انتقال را دارد .

اگر قرارداد جمعی یا قرارداد جمعی توافق اولیه در مورد خاتمه قرارداد کار به ابتکار کارفرما با کمیته اتحادیه صنفی یا سایر نمایندگان کارگران را پیش بینی کرده باشد، دادگاه متوجه می شود که آیا رضایت قبلی کمیته صنفی وجود دارد یا خیر. یا سایر نمایندگان کارگران به دست آمده است .

۱۱۲ ماده

پس از اعاده به کار، کارفرما موظف است خسارت وارده به کارمند را جبران کند.

جبران خسارت عبارت است از:

در پرداخت اجباری زمان غیبت اجباری (ماده ۲۷۵).

در جبران هزینه های اضافی مربوط به درخواست تجدید نظر برای خاتمه قرارداد کار یا انتقال (مشاوره متخصصان، هزینه های انجام پرونده و غیره).

در جبران خسارات معنوی میزان غرامت خسارت غیر مادی را دادگاه با در نظر گرفتن اقدامات کارفرما تعیین می کند ولی نمی تواند کمتر از حقوق ماهانه کارمند باشد.

به جای اعاده به کار، دادگاه می تواند به درخواست کارمند به نفع او غرامت اضافی (علاوه بر آنچه در قسمت دوم این ماده پیش بینی شده) به میزان حداقل سه ماه درآمد دریافت کند.

قانون در مقابل کارفرما مسئول خسارت ناشی از پرداخت مزد به کارمند خواهند بود مأمورینی که مرتکب فسخ غیرقانونی قرارداد کار یا انتقال غیرقانونی شده باشند، به ترتیب مقرر در ماده ۲۷۴ این.

ماده ۱۱۳. انفصال از کار

تعلیق کارمند از کار مجاز نیست مگر در مواردی که قانون پیش بینی کرده باشد.

کارمندی که با حالت مسمومیت الکلی، مخدر یا مسمومیت در محل کار حاضر می شود، مجاز به کار در آن روز (شیفت) نیست.

اگر کارمندی از معاینه پزشکی اجباری طفره رود یا از توصیه های صادر شده توسط کمیسیون های پزشکی بر اساس نتایج معاینات و همچنین در صورت امتناع کارمند از انجام واکسیناسیون پیشگیرانه (در صورت عدم وجود موارد منع مصرف به دلایل بهداشتی) پیروی نکند. (به ترتیب مقرر در قانون، بر اساس تصمیم دکتر ارشد دولتی بهداشتی جمهوری ازبکستان، معرفی شده است، در صورتی که خطر شیوع قرنطینه و سایر بیماری های عفونی خطرناک برای انسان وجود داشته باشد، کارفرما حق دارد. به او اجازه کار نمی دهند.

(قسمت سوم ماده ۱۱۳ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲ اوت ۲۰۲۱ شماره - ZRU-۷۰۵ پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۰۲۱، ۰۳، ۰۸، شماره ۰۷۴۲/۷۰۵/۲۱/۰۳)

در طول دوره تعلیق از کار، به کارمند دستمزد پرداخت نمی شود.

توسط بخش چهارم تکمیل شد) (ماده ۱۱۳ توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ به شماره ZRU - SZ RU - ۳۵۵، ۲۰۱۳، شماره ۴۱، ماده ۵۴۳،

در صورت اخراج غیرقانونی کارمند از کار به دلیل تقصیر کارفرما، کارفرما موظف است خسارت وارده به کارمند را به ترتیب مقرر در این قانون جبران کند.

فصل هفتم. زمان کاری

ماده ۱۱۴. مفهوم وقت کار

زمان کار زمانی است که در طی آن کارمند باید طبق برنامه یا برنامه کاری یا شرایط قرارداد کار به وظایف شغلی خود عمل کند .

ماده ۱۱۵. ساعات عادی کار

ساعات کار عادی برای یک کارمند ممکن است بیش از چهل ساعت در هفته نباشد .

با یک هفته کاری شش روزه، مدت کار روزانه نمی تواند از هفت ساعت تجاوز کند و در هفته کاری پنج روزه - هشت ساعت .

در صورت معرفی خلاصه ای از حسابداری زمان کار در شرکت ، قوانین مندرج در [ماده ۱۲۳](#) این قانون اعمال می شود .

ماده ۱۱۶. کاهش ساعات کار

برای دسته های خاصی از کارمندان، با در نظر گرفتن سن، وضعیت سلامت، شرایط کار، ویژگی های عملکرد کار و سایر شرایط، مطابق با قوانین و مقررات قانونی و سایر مقررات مربوط به کار، و همچنین شرایط قرارداد کار، ساعات کار کاهش می یابد. بدون کاهش دستمزد ایجاد می شوند .

ساعات کاری کاهش یافته تعیین می شود :

مستخدمین زیر هجده سال) [ماده ۲۴۲](#) .

کارمندانی که به عنوان افراد دارای معلولیت گروه ۱ و ۱۱ شناخته می شوند) [بخش سوم](#) ماده ۲۲۰ .

(بند سه از قسمت دوم ماده ۱۱۶ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره-ZRU - ۷۷۰-پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۳/۲۲/۷۷۰/۰۴۲۴)

کارگران شاغل در مشاغل با شرایط نامساعد کار) [ماده ۱۱۷](#) .

کارمندان با ماهیت خاص کار) [ماده ۱۱۸](#) .

زنان دارای فرزند زیر سه سال و شاغل در مؤسسات و سازمانهایی که از محل بودجه تأمین می شود) [ماده ۱-۲۲۸](#) .

(قسمت دوم ماده ۱۱۶ مطابق با [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۱۴ آوریل ۱۹۹۹ شماره ۱-۷۶۰ - روزنامه اولیای مجلس، ۱۹۹۹، شماره ۵، ماده ۱۱۲، با بند شش تکمیل شد .)

برای کارکنانی که در حین کار در معرض عوامل فیزیکی، شیمیایی، بیولوژیکی و سایر عوامل تولید مضر برای سلامتی قرار دارند، کاهش زمان کاری حداکثر سی و شش ساعت در هفته تعیین می شود .

فهرست این گونه کارها در شرکت و مدت زمان مشخص کار هنگام انجام آنها توسط قراردادهای صنعتی (تعرفه ای) ، قراردادهای جمعی و در صورت عدم انعقاد آنها توسط کارفرما با توافق کمیته اتحادیه کارگری یا سایر موارد تعیین می شود . هیئت نمایندگی کارگران بر اساس روش ارزیابی شرایط کار تایید شده توسط وزارت کار و روابط کار جمهوری ازبکستان و وزارت بهداشت جمهوری ازبکستان .

(قسمت دوم ماده ۱۱۷ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۳ ژانویه ۲۰۱۸ شماره - ۴۵۶-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۰۱۸، ۰۱، ۰۵، شماره ۰۳/۱۸/۴۵۶/۰۵۱۲)

برای کارگرانی که در مشاغلی با شرایط کاری مخصوصاً مضر و به ویژه دشوار استخدام می شوند، حداکثر زمان کار توسط دولت جمهوری ازبکستان تعیین می شود .

ماده ۱۱۸ . کاهش ساعات کار برای کارکنان با ماهیت خاص

برای دسته خاصی از کارگران (کارکنان پزشکی، معلمان و دیگران)، که کار آنها با افزایش تنش عاطفی، ذهنی، عصبی همراه است، یعنی ماهیت خاصی دارد، زمان کار بیش از سی و شش ساعت تعیین شده است . یک هفته . فهرست این کارمندان و مدت زمان مشخص ساعات کار آنها توسط دولت جمهوری ازبکستان تعیین می شود .

ماده ۱۱۹ . کار پاره وقت

با توافق بین کارمند و کارفرما، می توان آن را هم در زمان استخدام و متعاقباً کار پاره وقت یا کار نیمه وقت در هفته برقرار کرد .

کار پاره وقت ایجاد کند . کارفرما موظف است به درخواست کارمند در موارد مقرر در این قانون (ماده ۲۲۹) و همچنین قوانین قانونی و سایر قوانین نظارتی در مورد کار،

کار پاره وقت هیچ گونه محدودیتی برای کارمند در مدت مرخصی پایه سالانه، محاسبه سنوات و سایر حقوق کار ندارد و به نسبت زمان کار یا بسته به بازده پرداخت می شود .

ماده ۱۲۰ . انواع هفته کاری . ساعات کاری

نوع هفته کاری (هفته کاری پنج روزه با دو روز مرخصی یا هفته کاری شش روزه با یک روز تعطیل) و ساعات کاری (مدت کار روزانه (شیفت)، زمان شروع و پایان، تعطیلات کاری، تعداد شیفت در روز ، چرخش کارگران و روزهای غیر کاری ، روش انتقال کارمندان از شیفت به شیفت) توسط مقررات داخلی کار ، سایر مقررات محلی و در غیاب آنها - با توافق بین کارمند و کارفرما تعیین می شود . .

جذب کارمند برای کار در دو شیفت متوالی ممنوع است .

ماده ۱۲۱. مدت کار در آستانه روزهای تعطیل (غیر کاری).

مدت کار روزانه (نوبت کاری) در آستانه روزهای تعطیل (غیر کاری) (ماده ۱۳۱) (برای کلیه کارکنان حداقل یک ساعت کاهش می یابد.

ماده ۱۲۲. مدت کار در شب

زمان شب از ساعت ۲۲:۰۰ تا ۰۶:۰۰ در نظر گرفته شده است.

مدت کار در شب با کاهش متناظر در طول هفته کاری یک ساعت کاهش می یابد، اگر حداقل نیمی از مدت زمان کار روزانه (شیفت) تعیین شده برای کارمند در شب باشد.

مدت کار شبانه در مواردی که برای شرایط تولید ضروری است، به ویژه در تولید مستمر، و همچنین در نوبت کاری با یک هفته کاری شش روزه با یک روز تعطیل، با کار روزانه برابر می شود.

استخدام کارمندان به کار در شب با رعایت محدودیت های مقرر در قسمت پنجم ماده ۲۲۰ و مواد ۲۲۸ و ۲۴۵ این قانون انجام می شود.

ماده ۱۲۳

مؤسسه می تواند حسابداری خلاصه ای از زمان کار معرفی کند، مشروط بر اینکه مدت زمان کار برای دوره حسابداری از تعداد عادی ساعات کار تجاوز نکند (ماده ۱۱۵-۱۱۸) یک. در این صورت دوره حسابداری نباید بیش از یک سال باشد و مدت کار روزانه (شیفت) از دوازده ساعت بیشتر نباشد. روش اعمال ثبت خلاصه زمان کار و همچنین اقداماتی با هدف یکسان سازی میزان دستمزد پرداختی به کارمندان به صورت ماهانه در طول دوره حسابداری توسط یک توافق جمعی ایجاد می شود و در صورت عدم انعقاد آن توسط کارفرما با توافق با کمیته اتحادیه کارگری یا سایر نهادهای نمایندگی کارکنان.

حسابداری خلاصه زمان کار با رعایت محدودیت های ایجاد شده برای جذب دسته خاصی از کارگران به کار اضافه کاری) قسمت پنجم ماده ۲۲۰ و مواد ۲۲۸ و ۲۴۵ (ایجاد می شود).

ماده ۱۲۴. اضافه کاری

اضافه کاری بیش از مدت کار روزانه (شیفت) تعیین شده برای کارمند در نظر گرفته می شود.

اضافه کاری ممکن است با رضایت کارمند اعمال شود.

در صورتی که شیفت کاری دوازده ساعت طول بکشد و همچنین در مشاغلی که شرایط کاری به ویژه سخت و به ویژه زیان آور باشد، اضافه کاری مجاز نمی باشد.

اشتغال به اضافه کاری با رعایت محدودیت های مقرر در قسمت پنجم ماده ۲۲۰ و مواد ۲۲۸ و ۲۴۵ این قانون انجام می شود.

گرامت و پرداخت اضافه کاری طبق ماده ۱۵۷ این قانون انجام می شود .

ماده ۱۲۵. حداکثر مدت اضافه کاری

مدت اضافه کاری برای هر کارمند نباید از چهار ساعت به مدت دو روز متوالی (برای مشاغل با شرایط کاری مضر و سخت - دو ساعت در روز) و از صد و بیست ساعت در سال تجاوز کند .

کارفرما موظف است سوابق دقیقی از زمان کار واقعی هر یک از کارکنان از جمله اضافه کاری را به موقع نگه دارد .

فصل هشتم. زمان استراحت

۱. تعطیلات، آخر هفته ها و تعطیلات

ماده ۱۲۶. مفهوم وقت استراحت

زمان استراحت زمانی است که در طی آن کارمند از وظایف کاری آزاد می شود و می تواند به تشخیص خود از آن استفاده کند .

ماده ۱۲۷. وقفه در روز کاری (نوبت کاری)

به کارمند در طول روز کاری (شیفت) باید برای استراحت و غذا استراحت داده شود که در زمان کار لحاظ نمی شود .

زمان استراحت و مدت زمان مشخص آن در مقررات داخلی کار، برنامه های شیفت یا با توافق بین کارمند و کارفرما تعیین می شود .

در مشاغلی که به دلیل شرایط تولید، امکان استراحت برای استراحت و غذا وجود ندارد، کارفرما موظف است در ساعات کاری فرصت غذا خوردن را برای کارمند فراهم کند. فهرست این گونه کارها، ترتیب و مکان غذا خوردن توسط مقررات داخلی کار تعیین می شود .

قوانین قانونی و سایر اقدامات هنجاری در مورد کار ممکن است در طول روز کاری (شیفت) وقفه های دیگری را نیز فراهم کند .

ماده ۱۲۸. مدت استراحت روزانه

مدت استراحت روزانه بین پایان کار تا شروع آن در روز بعد (در هر شیفت) نمی تواند کمتر از دوازده ساعت باشد .

ماده ۱۲۹. تعطیلات

به همه کارمندان روزهای مرخصی (استراحت هفتگی بدون وقفه) ارائه می شود .

با یک هفته کاری پنج روزه، کارمندان دارای دو روز تعطیلی در هفته و با یک هفته کاری شش روزه - یک روز هستند .

روز تعطیل عمومی یکشنبه است .

ماده ۱۳۰

کار آخر هفته ممنوع استخدام تک تک کارکنان به کار در روزهای آخر هفته به دستور کارفرما فقط در موارد استثنایی به دلایل و به ترتیبی که در قرارداد جمعی مقرر شده است مجاز است و در صورت عدم انعقاد آن توسط کارفرما با توافق با کمیته صنفی یا اتحادیه صنفی تعیین می شود. سایر نهادهای نمایندگی کارکنان

استخدام کارمندان به کار در روزهای تعطیل با رعایت محدودیت های مقرر در قسمت پنجم ماده ۲۲۰ و مواد ۲۲۸ و ۲۴۵ این قانون انجام می شود .

غرامت و پرداخت کار در روزهای آخر هفته طبق ماده ۱۵۷ این قانون انجام می شود .

ماده ۱۳۱. روزهای تعطیل (غیر کاری).

روزهای تعطیل (غیر کاری) عبارتند از :

۱ ژانویه - سال نو؛

۸مارس - روز زن؛

۲۱مارس - تعطیلات نوروز ;

۹مه - روز خاطره و افتخار؛

(بند پنج ماده ۱۳۱ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۵ آوریل ۱۹۹۹ شماره ۷۷۲ -۱- روزنامه اولیای مجلس، شماره ۵، ماده ۱۲۴)

۱ سپتامبر - روز استقلال؛

۱ اکتبر - روز معلم و مربی؛

(ماده ۱۳۱ مطابق با قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۷ دسامبر ۱۹۹۶ شماره ۳۶۷-۱ - روزنامه اولیای مجلس، شماره ۲، ماده ۶۵، بند هفت تکمیل شد .)

۸ دسامبر - روز قانون اساسی؛

اولین روز از عید مذهبی «روضه حیات» (عید سعید فطر)؛

اولین روز از تعطیلات مذهبی "کربان حیات" (عید قربان .)

کار در روزهای تعطیل (غیر کاری) ممنوع است. استخدام کارکنان به کار در این ایام به دستور کارفرما فقط در موارد استثنایی به دلایل و به ترتیب مقرر در ماده ۱۳۰ این قانون مجاز است.

در روزهای تعطیل (غیر کاری) کار مجاز است که تعلق آن به دلیل شرایط تولید، فنی و سایر شرایط غیرممکن است (فعالیت مستمر شرکت ها، حفاظت از تأسیسات، اطمینان از ایمنی آنها و غیره)، کارهای ناشی از نیاز به خدمات رسانی به مردم و همچنین تعمیرات فوری و عملیات بارگیری و تخلیه.

غرامت و پرداخت کار در روزهای تعطیل (غیر کاری) طبق ماده ۱۵۷ این قانون انجام می شود.

۲. تعطیلات

ماده ۱۳۳. مرخصی سالانه کار

به همه کارکنان، از جمله کسانی که به صورت پاره وقت کار می کنند، با حفظ محل کار (موقعیت) و میانگین درآمد، مرخصی سالانه کار برای استراحت و بازیابی ظرفیت کار ارائه می شود.

ماده ۱۳۴. مرخصی پایه سالیانه

مرخصی پایه سالانه حداقل به مدت پانزده روز کاری به کارکنان تعلق می گیرد.

۱۳۵ ماده

با در نظر گرفتن سن و وضعیت سلامتی، مرخصی پایه تمدید شده سالانه اعطا می شود:

افراد زیر هجده سال - سی روز تقویمی؛

افراد دارای معلولیت گروه های ۱ و ۱۱ - سی روز تقویمی.

(بند سه قسمت اول ماده ۱۳۵ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره-ZRU - ۷۷۰/پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳)

برای دسته های خاصی از کارمندان، بسته به ویژگی ها و ماهیت وظایف کاری آنها و سایر شرایط، تعطیلات تمدید شده طبق قانون تعیین می شود.

ارائه مرخصی های تمدید شده سالانه، علاوه بر مواردی که توسط قوانین قانونی یا سایر قوانین نظارتی در مورد کار تعیین شده است، ممکن است توسط شرایط قرارداد کار نیز پیش بینی شود.

ماده ۱۳۶. مرخصی سالانه اضافی

تعطیلات اضافی به کارکنان اعطا می شود:

شاغل در محل کار در شرایط نامساعد و خاص کار (ماده ۱۳۷).

(بند دو ماده ۱۳۶ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۰ اوت ۱۹۹۹ شماره ۸۳۲ - ۱-روزنامه اولیای مجلس، ۱۹۹۹، شماره ۹، ماده ۲۲۹)

انجام کار در شرایط سخت و نامساعد طبیعی و اقلیمی (ماده ۱۳۸).

در سایر موارد پیش بینی شده توسط قانونگذاری و سایر قوانین نظارتی در مورد کار ، شرایط قرارداد کار .

ماده ۱۳۷. مرخصی اضافی سالیانه برای کار در شرایط نامساعد و خاص کار

مرخصی اضافی سالیانه برای کار با شرایط کاری نامطلوب به کارکنانی اعطا می شود که در حین کار در معرض عوامل فیزیکی، شیمیایی، بیولوژیکی و سایر عوامل تولید مضر برای سلامتی قرار دارند .

لیست مشاغل، حرفه ها و موقعیت ها در شرکت هایی که حق مرخصی اضافی را می دهند، مدت تعطیلات، روش و شرایط ارائه آنها توسط قراردادهای صنعتی، یک قرارداد جمعی (و اگر منعقد نشده باشد، توسط کارفرما تعیین می شود. در توافق با کمیته اتحادیه کارگری یا سایر نهادهای نمایندگی کارگران) بر اساس روش ارزیابی شرایط کار، تایید شده توسط وزارت کار و روابط کار جمهوری ازبکستان و وزارت بهداشت جمهوری ازبکستان .

(قسمت دوم ماده ۱۳۷ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۳ ژانویه ۲۰۱۸ شماره - ۴۵۶-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۰۱۸، ۰۱، ۰۵، شماره ۰۳/۱۸/۴۵۶/۰۵۱۲)

حداقل مدت مرخصی اضافی، شرایط و روش اعطای مرخصی اضافی برای کار در شرایط کاری خاص، و همچنین برای شرایط کاری به ویژه مضر و به ویژه دشوار، توسط دولت جمهوری ازبکستان تعیین می شود .

(قسمت سوم ماده ۱۳۷ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۰ اوت ۱۹۹۹ شماره ۸۳۲ - ۱-روزنامه اولیای مجلس، ۱۹۹۹، شماره ۹، ماده ۲۲۹)

ماده ۱۳۸. مرخصی اضافی سالیانه برای کار در شرایط سخت و نامساعد اقلیمی

فهرست مناطق با شرایط طبیعی و آب و هوایی شدید و نامناسب و حداقل مدت مرخصی اضافی سالانه توسط دولت جمهوری ازبکستان تعیین می شود .

قراردادهای صنعتی، قراردادهای جمعی ممکن است ارائه مرخصی سالانه اضافی را برای کارکنان در مناطق دیگر با شرایط طبیعی و آب و هوایی دشوار و نامطلوب پیش بینی کند .

ماده ۱۳۹. محاسبه مدت مرخصی سالانه

مدت مرخصی بر حسب روز کاری بر اساس تقویم بر اساس هفته کاری شش روزه محاسبه می شود .

تعطیلات مشمول مرخصی و غیر کاری بودن طبق [ماده ۱۳۱](#) این قانون در تعیین مدت مرخصی لحاظ نمی شود .

ماده ۱۴۰

هنگام محاسبه کل مدت مرخصی سالانه، تعطیلات اضافی به مرخصی پایه سالانه (از جمله تمدید شده) اضافه می شود .

در تمام موارد، هنگام جمع بندی تعطیلات تعیین شده توسط قانون، مجموع مدت آنها نمی تواند از چهل و هشت روز کاری تجاوز کند .

ماده ۱۴۱

هنگام محاسبه مدت مرخصی ها به نسبت ساعات کار، مدت آنها با تقسیم کل مبلغ هر مرخصی بر دوازده و ضرب در تعداد ماه های کامل کار تعیین می شود. در عین حال، مازاد پانزده روز تقویمی یا بیشتر به نزدیکترین ماه گرد می شود و کمتر از پانزده روز تقویمی کنار گذاشته می شود .

ماده ۱۴۲

مدت خدمتی که حق مرخصی پایه سالانه را می دهد شامل موارد زیر است :

زمان واقعی کار در طول سال کاری؛

زمانی که کارمند واقعاً کار نمی کرد، اما محل کار (موقعیت) برای او حفظ شد، به استثنای مرخصی والدین با حقوق جزئی و مرخصی بدون حقوق بیش از دو هفته .

زمان غیبت غیر ارادی با حقوق در صورت فسخ غیرقانونی قرارداد کار یا انتقال کارمند به شغل دیگر، در صورتی که کارمند متعاقباً به شغل قبلی خود بازگردانده شد .

سایر دوره های زمانی پیش بینی شده توسط موافقت نامه های صنعتی، قراردادهای جمعی و سایر اقدامات محلی شرکت ها، شرایط قرارداد کار .

قرارداد جمعی، سایر اقدامات محلی شرکت، قرارداد کار، به ویژه ممکن است شامل مدت خدمت، دادن حق مرخصی سالانه، مرخصی بدون حقوق بیش از دو هفته باشد .

قوانین قانونی و سایر اقدامات هنجاری در مورد کار ممکن است قوانین خاصی را برای محاسبه طول خدمت پیش بینی کند که این حق را برای دریافت مرخصی سالانه اضافی می دهد .

ماده ۱۴۳

مرخصی پایه سالانه برای اولین سال کاری پس از شش ماه کار اعطا می شود .

سال کاری از تاریخ شروع کار تحت قرارداد کار محاسبه می شود .

قبل از انقضای شش ماه، مرخصی به درخواست کارمند اعطا می شود :

زنان - قبل یا بعد از مرخصی زایمان؛

افراد دارای معلولیت گروه I و II ؛

(بند سه از قسمت سوم ماده ۱۴۳ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره - ZRU-۷۷۰ پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳)

лицам моложе восемнадцати лет;

سربازانی که به ذخیره منتقل شدند و سر کار رفتند .

(بند پنج از قسمت سوم ماده ۱۴۳ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۲ دسامبر ۲۰۰۹ شماره ZRU-۲۳۸ - SZ RU، ۲۰۰۹، شماره ۵۲، ماده ۵۵۳)

کارگران پاره وقت - همزمان با تعطیلات در محل اصلی کار با پرداخت متناسب با زمان کار پاره وقت .

تحصیل در محل کار در مدارس آموزش عمومی، عالی و متوسطه تخصصی، موسسات آموزشی حرفه ای، موسسات و دوره های آموزش عالی، آموزش و بازآموزی پرسنل، در صورتی که بخواهند تعطیلات سالانه خود را با زمان قبولی در امتحانات، آزمون ها، اتمام دیپلم زمان بندی کنند. ، دروس، آزمایشگاه و سایر کارهای آموزشی؛

(بند هفت از قسمت سوم ماده ۱۴۳ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۴ دسامبر ۲۰۰۹ شماره ZRU-۲۳۹ - SZ RU، ۲۰۰۹، شماره ۵۲، ماده ۵۵۴)

کارکنانی که به دلیل تغییر در فناوری، سازماندهی تولید و کار، کاهش حجم کار که منجر به تغییر در تعداد (کارکنان) کارکنان، تغییر ماهیت کار یا در ارتباط با انحلال شرکت شده است، آزاد می شوند. (بند ۱ جزء دوم ماده ۱۰۰ ل).

به کادر آموزشی مدارس، موسسات آموزشی عالی و متوسطه تخصصی، حرفه ای، موسسات و دوره های آموزش پیشرفته و بازآموزی پرسنل در اولین سال کاری در تعطیلات تابستانی به مدت کامل بدون توجه به زمانی که وارد می شوند مرخصی سالانه اعطا می شود. کار در این موسسه آموزشی با پرداختی متناسب با زمان کار .

(بخش چهارم ماده ۱۴۳ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۴ دسامبر ۲۰۰۹ شماره-ZRU SZ RU - ۲۳۹، ۲۰۰۹، شماره ۵۲، ماده ۵۵۴)

مرخصی باید سالانه تا پایان سال کاری که برای آن اعطا شده است اعطا شود .

در موارد استثنایی که ارائه کامل مرخصی در سال جاری به دلایل تولید غیرممکن باشد، با رضایت کارمند، بخشی از مرخصی بیش از دوازده روز کاری به سال کاری بعدی منتقل می شود که در طی آن، مشمول استفاده

اجباری است .

عدم اعطای مرخصی سالیانه به کارکنان زیر هجده سال و همچنین مرخصی اضافی سالیانه موضوع [ماده ۱۳۷](#) این قانون ممنوع است .

مرخصی پایه سالانه برای سال دوم و سالهای بعدی کار در هر زمان از سال کاری مطابق با برنامه مرخصی ارائه می شود .

۱۴۴ ماده

ترتیب اعطای مرخصی سالیانه بر اساس جدولی که قبل از شروع سال تقویمی توسط کارفرما با توافق کمیته صنفی یا سایر نمایندگان کارمندان تصویب می شود تعیین می شود .

زمان اعطای مرخصی باید حداکثر پانزده روز قبل از شروع مرخصی به کارمند اطلاع داده شود .

مرخصی به درخواست کارمند باید در تابستان یا زمان دیگری که برای او مناسب است اعطا شود :

والدین مجرد (بیوه ها، بیوه ها، مطلقه، مادران مجرد) و همسران سربازان وظیفه که یک یا چند فرزند زیر چهارده سال را بزرگ می کنند (کودک دارای معلولیت - تا شانزده سال) .

(بند دوم از قسمت سوم ماده ۱۴۴ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره - ۷۷۰-۲۷۰-۱۸ قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳)

افراد دارای معلولیت گروه I و II ؛

(بند سه از قسمت سوم ماده ۱۴۴ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره - ۷۷۰-۲۷۰-۱۸ قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳)

شرکت کنندگان در جنگ ۱۹۴۱-۱۹۴۵ و افرادی که از نظر مزایا با آنها برابری می کنند .

افراد زیر هجده سال؛

اشتغال به تحصیل در مؤسسات آموزشی ([ماده ۲۵۰](#)) .

در سایر موارد مقرر در قرارداد جمعی، توافق .

برای مردان شاغل مرخصی سالانه بنا به درخواست آنان در مدت مرخصی زایمان زوجه اعطا می شود .

زمان استفاده از مرخصی تعیین شده توسط برنامه با توافق بین کارمند و کارفرما قابل تغییر است .

۱۴۵ ماده

کارمندان حق دارند مرخصی را به تعویق بیندازند یا تمدید کنند :

با ناتوانی موقت؛

با شروع مرخصی زایمان؛

زمانی که مرخصی سالانه مصادف با مرخصی تحصیلی باشد .

در انجام وظایف دولتی یا عمومی، اگر قوانین قانونی یا سایر اقدامات هنجاری برای انجام آنها رهایی از کار را پیش بینی کرده باشد .

اگر دلایل جلوگیری از استفاده از مرخصی قبل از شروع آن اتفاق افتاده باشد، با توافق بین کارمند و کارفرما، دوره جدیدی برای استفاده از مرخصی تعیین می شود. در مواردی که چنین دلایلی در طول دوره مرخصی رخ دهد، مرخصی به تعداد روزهای مربوطه تمدید می شود یا با توافق بین کارمند و کارفرما، قسمت استفاده نشده از تعطیلات به دوره دیگری منتقل می شود .

کارمند موظف است دلایلی را که مانع استفاده از مرخصی می شود به کارفرما اعلام کند .

مرخصی به درخواست کارمند در صورتی به دوره دیگری موکول می شود که به سرعت از زمان شروع مرخصی در مدت تعیین شده مطلع نشده باشد یا قبل از شروع مرخصی برای مرخصی پرداخت نشده باشد .

ماده ۱۴۶. تقسیم مرخصی به قطعات

به درخواست کارمند، بر اساس درخواست کتبی وی، مجاز است تعطیلات را به قطعات تقسیم کند. در این صورت یکی از قسمت های مرخصی باید حداقل دوازده روز کاری باشد .

ماده ۱۴۷

فراخوان از مرخصی فقط با رضایت کارمند مجاز است. قسمت استفاده نشده از مرخصی در این رابطه باید در زمان دیگری در طول سال کاری در اختیار کارمند قرار گیرد یا با رعایت شرایط مقرر در قسمت های پنجم، ششم و هفتم ماده به مرخصی سال کاری بعدی اضافه شود ۱۴۳. این قانون .

ماده ۱۴۸. حقوق مرخصی

در طول مدت مرخصی سالانه، حقوق کارمند به میزان کمتر از میانگین درآمد تضمین می شود (ماده ۱۶۹).

پرداخت مرخصی در شرایط تعیین شده توسط قرارداد جمعی انجام می شود، اما حداکثر تا آخرین روز کاری قبل از شروع تعطیلات .

ماده ۱۴۹. مرخصی اجتماعی

کارکنان از حق دریافت مرخصی اجتماعی زیر برخوردارند :

در مورد حاملگی و زایمان (ماده ۲۳۳).

مراقبت از کودک) مواد [۲۳۲](#)، [۲۳۴](#)، [۲۳۵](#)؛

در رابطه با آموزش) مواد [۲۵۴](#) و [۲۵۶](#)).

(بند چهار ماده ۱۴۹ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ شماره SZ - ۳۵۵-ZRU، RU، ۲۰۱۳، شماره ۴۱، ماده ۵۴۳)

تعطیلات خلاق) ماده [۲۵۸](#)).

ماده ۱۵۰. مرخصی بدون مزد

بنا به درخواست کارمند، ممکن است مرخصی بدون حقوق به او اعطا شود که مدت آن با توافق کارمند و کارفرما تعیین می شود، اما در مجموع در مدت دوازده ماه نمی تواند از سه ماه بیشتر شود.

(بخش اول ماده ۱۵۰ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ شماره SZ - ۳۵۵-ZRU، RU، ۲۰۱۳، شماره ۴۱، ماده ۵۴۳)

مرخصی بدون حقوق به درخواست کارمند بدون نقص ارائه می شود:

شرکت کنندگان در جنگ ۱۹۴۱-۱۹۴۵ و افرادی که از نظر مزایا با آنها برابری می کنند - تا چهارده روز تقویمی در سال.

افراد دارای معلولیت گروه های I و II - تا چهارده روز تقویمی در سال.

(بند سه از قسمت دوم ماده ۱۵۰ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره-ZRU - ۷۷۰-پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۳/۲۲/۷۷۰/۰۴۲۴)

زنان برای نگهداری از کودک دو تا سه ساله) ماده [۲۳۴](#)).

زنانی که دو یا چند فرزند زیر دوازده سال تا چهارده روز تقویمی سالیانه تربیت می کنند) ماده [۲۳۲](#)).

در سایر موارد پیش بینی شده توسط قانونگذاری و سایر قوانین نظارتی در مورد کار و همچنین شرایط قرارداد کار.

ماده ۱۵۱. غرامت نقدی مرخصی استفاده نشده

غرامت نقدی پس از خاتمه قرارداد کار برای تمام تعطیلات پایه و اضافی سالانه استفاده نشده به کارمند پرداخت می شود.

به کارمندان در طول مدت کار، بنا به درخواست آنها، ممکن است غرامت پولی برای مرخصی سالانه بیش از حداقل مدت آن (پانزده روز کاری) مقرر در ماده [۱۳۴](#) این قانون پرداخت شود.

انواع مرخصی های اجتماعی و همچنین مرخصی های اضافی مندرج در [مواد ۱۳۷](#) و [۱۳۸](#) این قانون به

صورت غیر نقدی استفاده می شود و جایگزینی آن با غرامت نقدی مجاز نمی باشد .

ماده ۱۵۲. استفاده از مرخصی پایه و اضافی سالانه با فسخ قرارداد کار

قرارداد جمعی یا با توافق بین کارمند و کارفرما ممکن است در صورت خاتمه قرارداد کار (از جمله در رابطه با انقضای مدت آن)، به درخواست کارمند، تعطیلات پایه و اضافی سالانه با متعاقب آن پیش بینی شود. خاتمه روابط کار در این صورت، تاریخ فسخ قرارداد کار، روز پایان مرخصی است .

در طول مدت مرخصی مقرر در بند ۱ این ماده، کارمند حق ندارد به ابتکار خود درخواست خاتمه قرارداد کار را پس بگیرد، در صورتی که دوره اخطار برای خاتمه قرارداد کار به موجب قانون یا تعیین شده توسط قانون تعیین شده باشد. توافق طرفین منقضی شده است .

در صورت خاتمه قرارداد کار به دلیل انقضای مدت آن، مرخصی با خاتمه بعدی روابط کار ممکن است اعطا شود حتی زمانی که زمان واقعی کار و زمان مرخصی در مجموع از مدت قرارداد بیشتر باشد. در این صورت اعتبار قرارداد کار تا پایان مرخصی تمدید می شود .

استفاده از مرخصی سالانه پایه و اضافی کار غیرمجاز پس از خاتمه قرارداد کار در رابطه با اقدامات مجرمانه کارمند مجاز نیست .

فصل نهم .حقوق

ماده ۱۵۳. تعیین اجرت

میزان دستمزد با توافق کارفرما و کارمند تعیین می شود. حق الزحمه کار نمی تواند کمتر از حداقل دستمزد تعیین شده در قانون باشد و محدود به حداکثر نمی باشد .

(قسمت اول ماده ۱۵۳ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۳ دسامبر ۲۰۱۹ شماره - ۵۸۶-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۲/۰۴/۲۰۱۹، شماره ۴۱۰۶/۵۸۶/۰۳/۱۹)

فرم ها و سیستم های پاداش، پاداش، پرداخت های اضافی، کمک هزینه ها، پرداخت های تشویقی در قراردادهای جمعی و همچنین سایر اقدامات محلی که توسط کارفرما در توافق با کمیته اتحادیه کارگری یا سایر نمایندگان کارمندان اتخاذ می شود، ایجاد می شود. کارمزد معمولاً به صورت نقدی انجام می شود. پرداخت غیرنقدی ممنوع است، به استثنای مواردی که توسط دولت جمهوری ازبکستان ایجاد می شود .

(قسمت دوم ماده ۱۵۳ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۳۰ اوت ۲۰۰۲ شماره ۴۰۵ - II - روزنامه اولیای مجلس، ۲۰۰۲، شماره ۹، ماده ۱۶۵)

برای کارکنان مؤسسات و سازمانهایی که از محل بودجه تأمین می شوند و همچنین مؤسسات دولتی، حداقل سطح دستمزد به موجب قانون تعیین می شود .

در مناطق با شرایط نامساعد طبیعی، اقلیمی و معیشتی ضرایب منطقه ای و پاداش دستمزدی تعیین می شود .

فهرست مناطقی که ضرایب و کمک هزینه های منطقه در آنها اعمال می شود و همچنین روش درخواست و میزان آنها توسط دولت جمهوری ازبکستان تعیین می شود .

ماده ۱۵۴. ضمانت اجرت

کارفرما، صرف نظر از وضعیت مالی خود، موظف است در مهلت های تعیین شده در ماده ۱۶۱ این قانون، بابت کار انجام شده توسط کارمند طبق شرایط تعیین شده حق الزحمه پرداخت کند .

میزان حق الزحمه تعیین شده با توافق طرفین قرارداد کار نمی تواند کمتر از میزان تعیین شده توسط توافق نامه یا توافق جمعی باشد .

ماده ۱۵۵. حداقل مزد

دستمزد ماهانه کارمندی که استانداردهای کار و وظایف کار را به طور کامل برای این مدت تعیین کرده است نمی تواند کمتر از میزان تعیین شده توسط قانون برای دسته اول مقیاس یکپارچه دستمزد باشد .

(بخش اول ماده ۱۵۵ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۰ سپتامبر ۲۰۱۲ شماره ZRU-۳۲۹- SZ RU -، ۲۰۱۲، شماره ۳۷، ماده ۴۲۱)

نمی شود . حداقل دستمزد شامل پرداخت های اضافی، کمک هزینه، پرداخت های تشویقی، افزایش حقوق در صورت انحراف از ساعات کار عادی (ماده ۱۵۷ ، ۱۵۸) (و همچنین ضرایب منطقه) قسمت چهارم ماده ۱۵۳)

ماده ۱۵۶. تغییر شرایط اجرت المثل

شرایط اجرت به همان ترتیبی که تعیین می شود تغییر می کند (ماده ۱۵۳) .

تغییر شرایط فردی پاداش در جهت نامطلوب برای کارمند بدون رضایت کارمند مجاز نیست . به عنوان یک استثنا، چنین تغییری ممکن است :

هنگامی که تغییری در تکنولوژی، سازمان تولید و کار رخ می دهد، زمانی که شرایط قبلی پاداش نمی تواند حفظ شود .

در سایر موارد مقرر در قانون .

کارمند باید حداکثر دو ماه قبل از تغییر آینده مطلع شود .

ماده ۱۵۷. پرداخت اضافه کار و کار در روزهای آخر هفته و تعطیل

اضافه کاری، در تعطیلات آخر هفته و تعطیلات حداقل دو برابر مبلغ پرداخت می شود . مبالغ مشخصی در قرارداد جمعی تعیین می شود و در صورت عدم انعقاد آن توسط کارفرما با توافق کمیته صنفی یا سایر نهادهای نمایندگی کارگران تعیین می شود .

در صورت درخواست کارمند، کار در تعطیلات یا روز تعطیل با ارائه یک روز استراحت دیگر (روز تعطیل) قابل جبران است. در صورت درخواست کارمند، اضافه کاری را می توان با ارائه مرخصی به میزانی متناسب با تعداد ساعات اضافه کاری جبران کرد. در صورت پرداخت غرامت کار در تعطیلات یا روز مرخصی یا اضافه کاری همراه با مرخصی، دستمزد چنین کاری حداقل به میزان واحد تعیین می شود.

ماده ۱۵۸. اجرت کار شبانه

هر ساعت کار در شب (قسمت اول ماده ۱۲۲) حداقل یک و نیم برابر پرداخت می شود.

افزایش پرداخت برای کار شبانه در نرخ تعرفه (حقوق رسمی) لحاظ نمی شود.

مبالغ مشخصی از پرداخت در قرارداد جمعی تعیین می شود و در صورت عدم انعقاد - توسط کارفرما با توافق کمیته اتحادیه کارگری یا سایر نهادهای نماینده کارگران .

در قرارداد جمعی و در صورت عدم انعقاد با توافق کمیته صنفی یا سایر نهادهای نمایندگی کارگران، ممکن است افزایش دستمزد برای کار در شیفت عصر پیش بینی شود. شیفت عصر، شیفت قبل از شیفت شب است.

ماده ۱۵۹

در ساخت محصولاتی که معلوم شد معیوب هستند و بدون تقصیر کارمند، از کار افتادگی، میانگین درآمد را حفظ می کند.

ازدواج جزئی به تقصیر کارمند با نرخ های کاهش یافته در قرارداد جمعی پرداخت می شود و در صورت عدم انعقاد آن توسط کارفرما با توافق کمیته صنفی یا سایر نمایندگان کارمندان تعیین می شود.

ازدواج کامل و استراحت به دلیل تقصیر کارمند مشمول پرداختی نمی باشد.

ماده ۱۶۰

میزان حق الزحمه کارکنان برای ترکیب حرفه ها (مقامات)، با استخدام پاره وقت، برای گسترش مناطق خدماتی، افزایش حجم کار انجام شده با توافق طرفین قرارداد کار تعیین می شود.

(متن ماده ۱۶۰ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ شماره SZ RU - ۳۵۵ - ZRU ، ۲۰۱۳ ، شماره ۴۱ ، ماده ۵۴۳)

ماده ۱۶۱. شرایط اجرت

شرایط پاداش در قرارداد جمعی یا سایر قوانین نظارتی محلی تعیین می شود و نمی تواند کمتر از هر نیم ماه یک بار باشد. در موارد استثنایی، برای دسته خاصی از کارگران، دولت جمهوری ازبکستان ممکن است شرایط دیگری را برای پرداخت دستمزد تعیین کند.

اگر روز پرداخت با تعطیلات آخر هفته یا تعطیلات مصادف شود، پرداخت در آستانه این روز انجام می شود .
پس از خاتمه قرارداد کار، پرداخت کلیه مبالغ متعلق به کارمند طبق ماده ۱۱۰ این قانون انجام می شود .
قرارداد جمعی ممکن است مسئولیت تأخیر کارفرما را به دلیل تقصیر او در پرداخت حق الزحمه به کارمند در مقایسه با شرایط تعیین شده پیش بینی کند .

ماده ۱۶۲

دستمزد دریافت نشده تا روز فوت کارمند برای اعضای خانواده و همچنین افرادی که به دلیل ناتوانی در کار به متوفی وابسته هستند صادر می شود .

ماده ۱۶۳ . محل پرداخت اجرت

پرداخت دستمزد به کارمندان معمولاً در محلی که آنها کار خود را انجام می دهند انجام می شود .

ماده ۱۶۴ . کسورات از اجرت

کسر از دستمزد، به عنوان یک قاعده کلی، با رضایت کتبی کارمند، و در صورت عدم رضایت، با تصمیم دادگاه امکان پذیر است .

صرف نظر از رضایت کارمند، کسورات انجام می شود :

(۱) مالیات ها و سایر پرداخت های اجباری ایجاد شده در جمهوری ازبکستان؛

(۲) برای اجرای تصمیمات دادگاه و سایر اسناد اجرایی .

(۳) برای بازپرداخت پیش پرداخت پرداخت شده در قبال دستمزد، برای بازپرداخت هزینه نشده و نابهنگام پیش پرداخت صادر شده برای نیازهای اقتصادی، برای سفرهای کاری یا در ارتباط با انتقال به محل کار در محل دیگر و برای بازگشت . مبالغ بیش از حد پرداخت شده به دلیل اشتباهات حسابداری در این موارد کارفرما حق دارد حداکثر یک ماه از تاریخ انقضای مدت تعیین شده برای استرداد پیش پرداخت یا بازپرداخت بدهی یا از تاریخ پرداخت اشتباه محاسبه شده دستور کسر صادر کند . اگر این مدت از دست برود یا کارمند در مورد دلایل یا میزان کسر برای بازپرداخت پیش پرداخت صادر شده برای نیازهای اقتصادی، سفرهای کاری و در ارتباط با انتقال به محل کار در محل دیگر اختلاف داشته باشد، بدهی در دادگاه بازپرداخت می شود .

(۴) در صورت فسخ قرارداد کار قبل از پایان سال کاری که به دلیل آن کارمند قبلاً مرخصی دریافت کرده است برای روزهای مرخصی کار نشده . کسر این ایام در صورت خاتمه قرارداد کار به دلایل مندرج در قسمت چهارم ماده ۸۹ بندهای ۱ و ۲ جزء دوم ماده ۱۰۰ بندهای ۱ و ۲ ماده ۱۰۶ این قانون و همچنین در ارتباط با پذیرش تحصیلی یا بازنشستگی؛

(۵) جبران خسارت وارده توسط کارمند به کارفرما در صورتی که میزان خسارت از میانگین حقوق ماهانه

کارمند بیشتر نباشد .

(۶) جریمه مندرج در بند ۲ جزء یک ماده ۱۸۱ این قانون .

با هر پرداخت دستمزد، مجموع کسورات نمی تواند بیش از پنجاه درصد دستمزد متعلق به کارمند باشد .

محدودیت ایجاد شده در قسمت سوم این ماده در مورد انصراف بدهی تعهدات نگهداری از دستمزد کارمندی که به کار اصلاحی محکوم شده است اعمال نمی شود. در این موارد میزان کسورات جزایی و تعهدات معوقه نفقه نمی تواند بیش از هفتاد درصد باشد .

توسط بخش چهارم تکمیل شد) (ماده ۱۶۴ توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۹ ژانویه ۲۰۱۸ شماره-ZRU-۴۵۹ پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۰،۰۱،۲۰۱۸، شماره ۰۳/۱۸/۴۵۹/۰۵۳۶،

فصل X. پرداخت های ضمانت و غرامت

ماده ۱۶۵. تضمین در انجام وظایف دولتی یا عمومی توسط کارکنان

کارفرما موظف است با حفظ محل کار (موقعیت) خود در مدت انجام وظایف دولتی یا عمومی (در هنگام اعمال حق رای، انجام وظایف معاونت، شرکت در کار یک کارمند از کار آزاد شود. کمیسیون تخصصی پزشکی و اجتماعی، انجام وظایف نظامی در صورت احضار به مرجع، انجام بررسی های پیش از تحقیق، به بازپرس، بازپرس، دادستان یا دادگاه به عنوان شاهد، قربانی، کارشناس، متخصص، مترجم، شاهد و همچنین شرکت در جلسات دادگاه به عنوان ارزیاب مردم، مدعی العموم و مدافعان عمومی، نمایندگان انجمن های عمومی و گروه های کارگری و همچنین در سایر موارد مقرر در قانون. (در طول انجام این وظایف، کارمند میانگین درآمد را حفظ می کند .

(بخش اول ماده ۱۶۵ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره - ZRU-۷۷۰ پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۳/۲۲/۷۷۰/۰۴۲۴)

رؤسای مؤسسات، مؤسسات یا سازمان ها موظفند یکی از اعضای مجلس سنای جمهوری ازبکستان را که بدون وقفه در فعالیت های تولیدی یا رسمی انجام می دهد، با حفظ محل کار (مقام) از کار آزاد کنند. در طول مدت وظایف سناتوری خود. در طول انجام وظایف سناتوری، یک عضو سنای مجلس اولیای جمهوری ازبکستان میانگین درآمد خود را حفظ می کند .

به یکی از نمایندگان مجلس قانونگذاری و یکی از اعضای سنای مجلس اولیای جمهوری ازبکستان مرخصی استحقاقی سالانه سی و شش روز کاری اعطا می شود، مگر در مواردی که قانون مرخصی طولانی تری را پیش بینی کرده باشد. مرخصی سالانه کار برای معاون اتاق قانونگذاری مجلس اولیای جمهوری ازبکستان معمولاً بین جلسات اتاق قانونگذاری اعطا می شود .

با بخش های دو و سه تکمیل شد) (ماده ۱۶۵ توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۰ مه ۲۰۱۹ به شماره - ZRU-۵۳۶ پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۱ مه ۲۰۱۹، شماره ۰۳/۱۹/۵۳۶/۳۱۱۴،

شرایط آزادی کارمند از کار برای انجام وظایف به نفع کارفرما و گروه کارگری (آموزش، مشارکت در اجرای پیشنهادهای منطقی، سفرهای کاری، معاینات پزشکی و در موارد دیگر) و همچنین میزان پرداخت های تضمینی برای این زمان توسط قرارداد جمعی تعیین می شود، اما نمی تواند کمتر از میانگین درآمد باشد .

کارکنان مشمول معاینات پزشکی اجباری، برای مدت معاینه در موسسات پزشکی ثابت برای تعیین آمادگی برای کار، از ضمانت های مقرر در قسمت یک این ماده برخوردار می شوند .

ماده ۱۶۷ - ضمانت می کند که مستخدم اعمالی را در جهت مصالح عمومی انجام دهد

هنگامی که کارمند اقداماتی را به نفع جامعه انجام می دهد (تحلیل عواقب حادثه، بلایای طبیعی، نجات جان یک فرد و در موارد دیگر) محل کار (موقعیت) و میانگین درآمد خود را برای این مدت حفظ می کند .

کارفرما موظف است کارکنان را در روز معاینه پزشکی و در روز اهدای خون برای انتقال آزادانه به مراکز بهداشتی درمانی رها کند .

به کارمندان اهداکننده بلافاصله پس از هر روز اهدای خون یک روز استراحت برای انتقال خون داده می شود . به درخواست کارمند، این روز به تعطیلات اضافه می شود . در طول دوره مرخصی از کار در روز معاینه و اهدای خون برای انتقال خون و همچنین در روزهای استراحت، کارمند میانگین حقوق را حفظ می کند .

ماده ۱۶۸

منابع تأمین مالی و نحوه پرداخت تضمینی مربوط به انجام وظایف دولتی یا عمومی توسط کارکنان (ماده ۱۶۵) و همچنین اقدامات آنها در جهت مصالح جامعه (ماده ۱۶۷) توسط دولت جمهوری اسلامی تعیین می شود. ازبکستان

ماده ۱۶۹ . محاسبه متوسط درآمد

روش محاسبه متوسط درآمد ناشی از کارمند در همه موارد (پرداخت تضمینی، پرداخت زمان مرخصی، پرداخت درآمد در صورت انتقال موقت به شغل دیگر، در صورت جبران خسارت، در صورت غیبت اجباری و غیره) دولت جمهوری ازبکستان به استثنای محاسبه میانگین درآمد در هنگام تعیین مستمری تعیین می شود .

ماده ۱۷۰ . جبران هزینه های مربوط به کار

هزینه های اضافی کارمند مربوط به انجام وظایف کاری خود (مواد ۱۷۱ ، ۱۷۲ ، ۱۷۳) (مشروط به بازپرداخت توسط کارفرما با شرایط و روشی که توسط قانون، قراردادها و موافقت نامه های جمعی و همچنین قراردادهای کار تعیین شده است .

ماده ۱۷۱

برای سفرهای کاری و سفر ماهیت کار، موارد زیر مشمول غرامت می‌شوند:

مخارج سفر؛

هزینه های مربوط به زندگی در خارج از محل سکونت دائم، از جمله اجاره مسکن؛

سایر هزینه هایی که کارمند با اجازه یا اطلاع کارفرما متحمل می شود.

ماده ۱۷۲. جبران مخارج هنگام انتقال به کار در محل دیگر

هنگام انتقال به محل کار در منطقه دیگر، موارد زیر مشمول غرامت می شوند:

هزینه های جابجایی و حمل و نقل اموال؛

هزینه های دستگاه در یک مکان جدید؛

سایر هزینه های متحمل شده توسط کارمند با توافق کارفرما.

ماده ۱۷۳. جبران هزینه های استفاده از اموال متعلق به مستخدم

هنگامی که کارمندی با رضایت کارفرما و به نفع خود از اموال متعلق به خود استفاده می کند، استهلاک وسایل نقلیه و هزینه های مربوط به کار آنها و همچنین استهلاک ابزار، وسایل فنی دیگر یا اموال دیگر مشمول جبران خسارت به هزینه است. کارفرما. میزان و نحوه بازپرداخت این هزینه ها با توافق جمعی و در صورت عدم انعقاد با توافق کارمند و کارفرما تعیین می شود.

فصل یازدهم. انضباط کار

ماده ۱۷۴

برنامه کار در شرکت توسط آیین نامه داخلی کار مصوب کارفرما با توافق کمیته اتحادیه کارگری یا سایر نمایندگان کارمندان تعیین می شود.

ماده ۱۷۵

در برخی از شاخه های اقتصاد ملی، منشورها و مقررات مربوط به انضباط برای دسته های خاصی از کارگران لازم الاجرا است.

ماده ۱۷۶. تعهدات مستخدم

کارمند موظف است وظایف کاری خود را با وجدان انجام دهد، انضباط کار را رعایت کند، دستورات قانونی کارفرما را به موقع و دقیق انجام دهد، انضباط فنی، حفاظت از کار، الزامات ایمنی و بهداشت صنعتی را رعایت کند، از اموال کارفرما مراقبت کند.

وظایف کار یک کارمند در مقررات داخلی، منشورها و مقررات مربوط به انضباط، اقدامات محلی اتخاذ شده در

شرکت (قراردادهای جمعی، دستورالعمل ها و غیره) و قرارداد کار مشخص شده است .

ماده ۱۷۷. تعهدات کارفرما

کارفرما موظف است کار کارکنان را سازماندهی کند ، شرایط کاری را ایجاد کند که توسط قوانین قانونی و سایر قوانین تنظیم شده است ، قرارداد کار ، اطمینان از انضباط کار و تولید ، رعایت قوانین حمایت از کار ، توجه به نیازها و درخواست های کارکنان ، بهبود شرایط کار و زندگی آنها مطابق با این آیین نامه قراردادهای دسته جمعی منعقد کنند .

کارفرما حق ندارد کارمند را ملزم به انجام کاری که جزء وظایف شغلی او نیست، ارتکاب اعمالی که غیرقانونی است یا جان و سلامتی را به خطر می اندازد، آبرو و حیثیت کارمند یا سایر افراد را تحقیر می کند .

ماده ۱۷۸

هر کارمند باید با طیف وسیعی از وظایف کاری که به او محول شده است آشنا باشد .

ماده ۱۷۹. تأمین انضباط کار

انضباط کار با ایجاد شرایط سازمانی و اقتصادی لازم برای کار عادی با روش های تحریک و تشویق برای کار وظیفه شناسانه، اعمال مجازات برای کارگران غیر صادق تضمین می شود .

ماده ۱۸۰

کارمند ممکن است مشمول اقدامات تشویقی برای موفقیت در کار شود .انواع مشوق ها، روش اعمال آنها، ارائه مزایا و مزایا توسط قراردادهای جمعی، مقررات داخلی کار و سایر قوانین محلی، قراردادهای جمعی، منشورها و مقررات مربوط به انضباط تعیین می شود .

برای خدمات ویژه کارگری به جامعه و دولت، کارمندان می توانند برای جوایز دولتی نامزد شوند .

دستمزدها، پاداش ها، پرداخت های اضافی، کمک هزینه ها و سایر پرداخت های پیش بینی شده توسط سیستم کارمزد به انواع مشوق ها تعلق ندارند .

در مدت اعتبار مجازات انضباطی ([ماده ۱۸۳](#)) نسبت به کارمند اقدامات تشویقی اعمال نمی شود .

ماده ۱۸۱. مجازات های انضباطی

برای نقض انضباط کار، کارفرما حق دارد اقدامات انضباطی زیر را برای کارمند اعمال کند :

(۱)توبیخ؛

(۲)جریمه نقدی به میزان حداکثر سی درصد متوسط درآمد ماهانه .

مقررات داخلی کار ممکن است جریمه ای را برای یک کارمند به میزان حداکثر پنجاه درصد متوسط درآمد

ماهانه پیش بینی کند. کسر جریمه از حقوق کارمند با رعایت شرایط ماده ۱۶۴ این قانون توسط کارفرما انجام می شود.

(بند ۲ قسمت اول ماده ۱۸۱ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۰ اوت ۱۹۹۹ شماره ۸۳۲ - ۱- روزنامه اولیای مجلس، ۱۹۹۹، شماره ۹، ماده ۲۲۹)

(۳فسخ قرارداد کار) بند ۳ و ۴ جزء دوم ماده ۱۰۰).

اعمال اقدامات انضباطی که در این ماده پیش بینی نشده است ممنوع است.

ماده ۱۸۲. نحوه اعمال مجازاتهای انتظامی

مجازات های انضباطی توسط اشخاص (ارگان هایی) اعمال می شود که به آنها حق استخدام داده شده است (ماده ۸۲).

قبل از اعمال مجازات انضباطی، باید توضیح کتبی از کارمند درخواست شود. امتناع کارمند از ارائه توضیح نمی تواند مانعی برای اعمال مجازات برای تخلفی که قبلاً توسط وی انجام شده است باشد.

هنگام اعمال مجازات انضباطی، شدت تخلف انجام شده، شرایط ارتکاب آن، کار قبلی و رفتار کارمند در نظر گرفته می شود.

برای هر تخلف فقط یک تنبیه انضباطی ممکن است اعمال شود.

مجازات انضباطی بلافاصله پس از کشف تخلف اعمال می شود، اما حداکثر یک ماه از تاریخ کشف آن، بدون احتساب زمانی که کارمند مریض یا در مرخصی بوده است.

جریمه نمی تواند بعد از شش ماه از تاریخ ارتکاب تخلف اعمال شود و براساس نتایج حسابرسی یا حسابرسی فعالیت های مالی و اقتصادی - بعد از دو سال از تاریخ ارتکاب آن. مهلت های فوق شامل زمان رسیدگی کیفی نمی شود.

دستور (دستور العمل) یا مصوبه اعمال مجازات انضباطی در مقابل رسید به کارمند اعلام می شود.

ماده ۱۸۳

مدت اعتبار مجازات انضباطی از تاریخ اعمال آن از یک سال تجاوز نمی کند. اگر در این مدت کارمند مشمول مجازات انضباطی جدیدی نشود، محکومیت انضباطی ندارد.

کارفرمایی که مجازات انضباطی اعمال کرده است حق دارد تا قبل از انقضای سال به ابتکار خود به درخواست کارمند، به درخواست گروه کاری یا سرپرست فوری کارمند آن را حذف کند.

ماده ۱۸۴. تجدیدنظرخواهی از مجازات انتظامی

مجازات انضباطی طبق روال تعیین شده برای رسیدگی به اختلافات کاری فردی قابل تجدید نظر است .

مرجع رسیدگی کننده به اختلاف کار با در نظر گرفتن شرایطی که در آن تخلف انجام شده است، رفتار قبلی کارمند، نگرش به کار، انطباق مجازات انضباطی با شدت تخلف انجام شده، تبعیت کارفرما حق دارد. با روال تعیین مجازات ، اعمال مجازات انضباطی برای کارمند را غیرقانونی تشخیص داده و تصمیم به لغو آن بگیرید .

فصل دوازدهم .مسئولیت مادی طرفین قرارداد کار

۱. مقررات عمومی

۱۸۵ ماده

طرف قرارداد کار (کارفرما یا کارمند) که در رابطه با انجام وظایف در حوزه کار به طرف دیگر آسیب رسانده است باید طبق قوانین مقرر در این قانون و سایر اقدامات نظارتی در مورد کار آن را جبران کند .

یک قرارداد کار یا یک توافق نامه اضافی به آن که به صورت کتبی منعقد شده است و همچنین یک قرارداد جمعی ممکن است مسئولیت طرفین قرارداد کار را مشخص کند .در عین حال ، مسئولیت قراردادی کارفرما در قبال کارمند نباید کمتر باشد و کارمند نسبت به کارفرما بیشتر از آنچه در این قانون پیش بینی شده است .

خاتمه روابط کار پس از ایجاد ضرر به منزله رهایی طرف قرارداد کار از مسئولیت نیست .

۱۸۶ ماده

مسئولیت مادی طرف قرارداد کار در قبال صدماتی که در نتیجه رفتار غیرقانونی مجرمانه (عمل یا عدم اقدام) به طرف دیگر وارد می شود، متحمل می شود، مگر اینکه در این آیین نامه به نحو دیگری مقرر شده باشد .

هر یک از طرفین موظف به اثبات میزان خسارت مادی وارده به خود است .

۲. مسئولیت مادی کارفرما در قبال صدمات وارده به کارمند

ماده ۱۸۷. ضرر مشروط به جبران خسارت مستخدم

کارفرما هر گونه خسارت (از جمله اخلاقی) را که در رابطه با انجام وظایف کارگری یا در نتیجه محرومیت غیرقانونی از فرصت کار به وی وارد می شود و در صورت فوت نان آور مربوط به کار، جبران می کند. به اعضای خانواده خود (قسمت اول ماده (۱۹۲) به طور کامل مگر اینکه در این قانون طور دیگری مقرر شده باشد .

خسارت معنوی (رنج جسمی یا اخلاقی) به صورت نقدی یا مادی دیگر و به میزانی که با توافق کارفرما و کارمند تعیین می شود و در صورت فوت کارمند مربوط به انجام وظایف کار با توافق جبران می شود. بین کارفرما و اعضای خانواده کارمند متوفی .در صورت بروز اختلاف در جبران خسارت معنوی این موضوع در دادگاه رسیدگی می شود .

۱۸۸ ماده

کارفرما موظف است در کلیه موارد محرومیت غیرقانونی از فرصت کار به کارمند در قبال درآمدی که دریافت نکرده است غرامت بدهد. چنین تعهدی در صورت عدم دریافت درآمد در نتیجه امتناع غیرقانونی از استخدام، خاتمه غیرقانونی قرارداد کار یا انتقال کارمند به شغل دیگر و اجرای نابهنگام تصمیم هیئت رسیدگی به اختلافات کار در این موارد ایجاد می شود. تأخیر در صدور دفترچه کار، انتشار به هر نحو بی اعتبار کردن اطلاعات کارکنان در صورت عدم مطابقت با واقعیت و همچنین در موارد دیگر.

ماده ۱۸۹

کارفرما موظف است صدمات وارده به سلامتی کارمند در اثر جراحات، بیماری های شغلی یا سایر آسیب های سلامتی مرتبط با انجام وظایف کاری وی را به طور کامل جبران کند.

کارفرما در قبال صدمات وارده به سلامتی کارمند در اثر صدمات صنعتی، چه در قلمرو کارفرما و چه در خارج از آن، و همچنین در حین سفر به یا از محل کار در حمل و نقل ارائه شده توسط کارفرما، مسئولیت مادی دارد.

کارفرما موظف است خسارت ناشی از جراحات ناشی از کار یا سایر آسیب های سلامتی ناشی از انجام وظایف کاری را جبران کند، مگر اینکه ثابت کند که ضرر بدون تقصیر او ایجاد شده است.

کارفرما موظف است خسارت وارده به سلامت کارمند را در انجام وظایف کاری خود توسط منبع خطر فزاینده جبران کند، مگر اینکه ثابت کند که آسیب در نتیجه فورس ماژور یا قصد قربانی ایجاد شده است.

ماده ۱۹۰

غرامت خسارت عبارت است از پرداخت ماهانه به عنوان درصدی از میانگین درآمد ماهانه قربانی قبل از آسیب صنعتی، مطابق با درجه از دست دادن توانایی حرفه ای وی برای کار، در غرامت برای هزینه های اضافی ناشی از آسیب به سلامتی، و همچنین. مانند پرداخت، در موارد معین، کمک هزینه یکجا.

میزان از دست دادن توانایی حرفه ای کار و نیاز قربانی به انواع کمک های اضافی توسط کمیسیون تخصصی پزشکی و اجتماعی تعیین می شود.

(بخش دوم ماده ۱۹۰ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره - ZRU-۷۷۰ پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳)

هنگام تعیین پرداخت غرامت، درآمدهای دریافتی قربانی، کمک هزینه تحصیلی، حقوق بازنشستگی و سایر درآمدها در نظر گرفته نمی شود. در عین حال، میزان غرامت خسارت وارده به آسیب دیدگان - معلولان ناشی از آسیب صنعتی نمی تواند کمتر از ۱۷,۶ درصد حداقل دستمزد مقرر در قانون باشد.

(قسمت سوم ماده ۱۹۰ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره - ZRU-۷۷۰ پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳)

ماده ۱۹۱

اگر سهل انگاری فاحش قربانی در وقوع یا افزایش آسیب نقش داشته باشد، بسته به میزان گناه قربانی، میزان غرامت به همان نسبت کاهش می یابد.

در صورتی که متضرر به شدت سهل انگاری کرده و کارفرما مقصر نباشد، در مواردی که مسئولیت او بدون توجه به تقصیر ایجاد می شود ([ماده ۱۸۹ ، قسمت چهارم](#))، از میزان غرامت نیز به همان نسبت کاهش می یابد. در این صورت امتناع از جبران ضرر جایز نیست.

مسئولیت مختلط در مورد انواع اضافی غرامت برای آسیب، پرداخت کمک هزینه یکجا و همچنین برای جبران خسارت در ارتباط با مرگ نان آور اعمال نمی شود.

۱۹۲ ماده

در موارد فوت کارمند در اثر صدمات صنعتی، بیماری های شغلی یا سایر آسیب های بهداشتی مرتبط با انجام وظایف کار، کارفرما موظف است خسارت وارده به افراد معلول و همچنین افراد زیر سن را جبران کند. شانزده نفر که تحت تکفل متوفی بودند یا تا روز فوت او حق کار داشتند و از او نفقه دریافت می کردند، فرزند متوفی که پس از فوت او به دنیا آمده و همچنین یکی از والدین، همسر یا خانواده دیگر. عضو، اگر کار نمی کند و مشغول مراقبت از فرزندان - برادران، خواهران یا نوه های متوفی است که به سن سه سالگی نرسیده اند. وابستگی مفروض است و نیازی به اثبات ندارد.

موارد زیر غیر فعال تلقی می شوند:

افراد بالای شانزده سال در صورتی که قبل از رسیدن به این سن معلول شده باشند.

(بند دوم از قسمت سوم ماده ۱۹۲ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره - ۷۷۰-ZRU-پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳)

مردانی که به شصت سال رسیده اند و زنان - پنجاه و پنج سال؛

افراد دارای معلولیت.

(بند چهار از قسمت سوم ماده ۱۹۲ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره - ۷۷۰-ZRU-پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳)

زمان از کارافتادگی یکی از اعضای خانواده (قبل یا بعد از مرگ نان آور) تأثیری بر حق وی برای جبران خسارت وارده ندارد.

دانش آموزان شانزده ساله و بالاتر تا فارغ التحصیلی از آموزش تمام وقت واجد شرایط دریافت خسارت هستند، اما حداکثر هجده سال سن دارند.

۱۹۳ ماده

برای معلولانی که تحت تکفل نان آور متوفی بوده و حق جبران خسارت ناشی از فوت وی را دارند، خسارت به میزان متوسط درآمد ماهانه متوفی منهای سهم قابل انتساب به خود و توانا تعیین می شود. اشخاصی که تحت تکفل او بودند، اما مستحق جبران خسارت نیستند .

برای تعیین میزان غرامت خسارت وارده به هر یک از افراد مستحق غرامت، بخشی از درآمد نان آور خانه که بر عهده همه این افراد است بر تعداد آنها تقسیم می شود .

برای معلولانی که تحت تکفل متوفی نبودند، اما مستحق جبران خسارت هستند، میزان آن به ترتیب زیر تعیین می شود :

اگر وجوه نگهداری در دادگاه جمع آوری شده باشد، جبران خسارت به میزان تعیین شده توسط دادگاه تعیین می شود .

اگر وجوه نفقه در یک رسیدگی قضایی جمع آوری نشده باشد، جبران خسارت با در نظر گرفتن وضعیت مالی آنها و توانایی متوفی برای کمک به آنها در طول زندگی ایجاد می شود .

در صورتی که افراد تحت تکفل متوفی و غیر وابسته به متوفی همزمان از حق جبران ضرر برخوردار باشند، ابتدا میزان جبران خسارت وارده به اشخاصی که وابسته به متوفی نبوده اند تعیین می شود .میزان جبران خسارت تعیین شده توسط وی از درآمد نان آور مستثنی می شود، سپس بر اساس میزان باقی مانده درآمد، میزان جبران خسارت وارده به افراد وابسته به متوفی به ترتیب مقرر در قسمت یک تعیین می شود و دو تا [از این مقاله](#)

اشخاصی که مستحق جبران خسارت ناشی از دست دادن نان آور، مستمری اعطا شده به آنها در صورت از دست دادن نان آور و نیز سایر حقوق بازنشستگی، درآمد، کمک هزینه تحصیلی و سایر درآمدها در غرامت خسارت به حساب نمی آیند . ضمناً میزان خسارت وارده به هر یک از افراد تحت تکفل نمی تواند کمتر از ۱۷,۶ درصد حداقل دستمزد مقرر در قانون باشد .

(قسمت پنجم ماده ۱۹۳ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۳ دسامبر ۲۰۱۹ شماره - ۵۸۶-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۰۴,۱۲,۲۰۱۹، شماره ۴۱۰۶/۵۸۶/۱۹/۰۳)

ماده ۱۹۴

میزان مقرری مقطوع پرداختی کارفرما در رابطه با صدمه به سلامت کارگر یا فوت وی در قرارداد جمعی و در صورت عدم انعقاد با توافق کارفرما و کمیته صنفی تعیین می شود. یا سایر نهادهای نمایندگی کارکنان .

در عین حال، میزان سود مقطوع پرداختی در رابطه با وارد کردن آسیب به سلامتی کارمند نمی تواند کمتر از درآمد سالانه قربانی باشد و میزان سود یکجا در رابطه با فوت کارمند نمی تواند کمتر از شش میانگین درآمد سالانه متوفی باشد .

ماده ۱۹۵

روال و شرایط جبران خسارت کارفرما در رابطه با آسیب به سلامت کارمند یا مرگ وی در ارتباط با انجام وظایف کار توسط دولت جمهوری ازبکستان تعیین می شود .

ماده ۱۹۶

کارفرمایی که در نتیجه انجام نادرست وظایف خود در قرارداد کار به اموال شخصی یا سایر اموال کارمند خسارت وارد کرده است باید این خسارت را به صورت غیر نقدی جبران کند. در صورتی که جبران خسارت غیرممکن باشد یا با رضایت کارمند، ارزش ملک به طور کامل به قیمت های موجود در منطقه مسترد می شود .

ماده ۱۹۷

درخواست جبران خسارت توسط کارمند آسیب دیده به کارفرما و در صورت فوت کارمند توسط اشخاص ذینفع مستحق دریافت غرامت ارائه می شود .

کارفرما موظف است ظرف ده روز از تاریخ دریافت درخواست رسیدگی و تصمیم مقتضی اتخاذ کند .

رونوشتی از حکم جبران خسارت کارمند یا امتناع کتبی مستدل کارفرما ظرف سه روز از تاریخ تصویب به کارمند یا اشخاص ذینفع تحویل داده می شود .

در صورتی که کارمند یا اشخاص ذینفع با تصمیم کارفرما موافقت نکنند و یا در مهلت مقرر پاسخی دریافت نکنند، می توانند برای حل این اختلاف به دادگاه مراجعه کنند .

۳. مسئولیت کارمند در قبال خسارات وارده به کارفرما

ماده ۱۹۸. ضرر مشروط به جبران خسارت به کارفرما

کارمند موظف است خسارت واقعی مستقیم وارده به کارفرما را جبران کند .

آسیب واقعی مستقیم به عنوان کاهش یا زوال واقعی دارایی نقدی کارفرما (از جمله اموال اجاره شده توسط کارفرما از اشخاص ثالث) و همچنین نیاز کارفرما به پرداخت بیش از حد درک می شود .

کارمند در قبال صدمات مستقیم واقعی که مستقیماً توسط او به کارفرما ایجاد می شود و همچنین ناشی از جبران خسارت وارده به سایر افراد از نظر مالی مسئول است .

ماده ۱۹۹. شرایط مستثنی از مسئولیت مادی مستخدم

اگر خسارت ناشی از فورس ماژور، خطر اقتصادی عادی، ضرورت شدید یا دفاع ضروری باشد، مسئولیت مادی کارمند مستثنی است .

ماده ۲۰۰

کارفرما حق دارد با در نظر گرفتن شرایط خاصی که تحت آن آسیب ایجاد شده است، به طور کامل یا جزئی از بازپرداخت آن از کارمند مجرم خودداری کند. در شرکت های دارای شکل مالکیت دولتی، در صورتی که در

قرارداد جمعی پیش بینی شده باشد، ممکن است این تصمیم گرفته شود. جبران خسارت در این مورد به هزینه سود شرکت انجام می شود.

ماده ۲۰۱. حدود مسئولیت مادی مستخدم

کارمند در قبال صدمات وارده، مگر اینکه در این آیین نامه مقرر شده باشد، در حدود متوسط درآمد ماهانه خود مسئول است.

مقاماتی که به دلیل فسخ غیرقانونی قرارداد کار یا انتقال غیرقانونی به شغل دیگر مقصر باشند در حدود مقرر در [ماده ۲۷۴](#) این قانون مسئولیت دارند.

ماده ۲۰۲

مسئولیت کل خسارت وارده در موارد زیر به عهده کارمند است:

(۱) عدم اطمینان از ایمنی اشیاء قیمتی که بر اساس توافق نامه کتبی خاص به وی سپرده شده است) [ماده ۲۰۳](#).

(۲) برای عدم اطمینان از ایمنی اشیاء با ارزش دریافت شده تحت یک سند یک بار مصرف؛

(۳) ضرر عمدی؛

(۴) ایجاد آسیب در حالت مسمومیت الکلی، مخدر یا سمی.

(۵) ایجاد آسیب در نتیجه اقدامات مجرمانه یک کارمند که با حکم دادگاه ایجاد شده است.

(۶) افشای اسرار تجاری؛

(۷) توسط قوانین و همچنین قطعنامه های دولت جمهوری ازبکستان پیش بینی شده است.

کارمندان زیر هجده سال فقط در قبال ایراد صدمه عمدی، آسیب ناشی از مسمومیت الکلی، مواد مخدر یا سمی یا در نتیجه جرم، مسئولیت مالی کامل دارند.

ماده ۲۰۳

کارمندی که مستقیماً اشیاء قیمتی پولی یا کالایی را ارائه می دهد، مسئولیت کامل مالی در قبال عدم اطمینان از ایمنی اشیاء قیمتی که بر اساس یک توافق نامه کتبی خاص به او سپرده شده است را بر عهده دارد. توافق نامه در مورد مسئولیت کامل منعقد شده با کارمندی که وظایف عملکردی آن شامل حفظ ارزش پولی یا کالایی نمی شود، نامعتبر شناخته می شود.

با کارمندی که به سن هجده سالگی رسیده است که مستقیماً به ارزش های پولی یا کالایی خدمت می کند، هم در زمان استخدام و هم متعاقباً علاوه بر قرارداد کار، ممکن است قرارداد کتبی ویژه ای با مسئولیت کامل منعقد شود.

فهرست دسته‌هایی از کارمندانی که می‌توان با آنها قراردادهایی در مورد مسئولیت کامل منعقد کرد در قرارداد جمعی تعیین می‌شود و در صورت عدم انعقاد آن، با توافق بین کارفرما و کمیته اتحادیه کارگری یا سایر نمایندگان کارمندان به همین ترتیب، فهرستی از زیرمجموعه‌ها ایجاد می‌شود، که در آن، در انجام مشترک کار توسط کارکنانی که به طور مستقیم به ارزش‌های پولی یا کالایی خدمت می‌کنند، ممکن است مسئولیت جمعی (تیم) معرفی شود.

اگر شغل (موقعیت) مورد درخواست کارمند مستلزم انعقاد توافق نامه در مورد مسئولیت کامل باشد و کارمند با انعقاد چنین توافقنامه‌ای موافقت نکند، کارفرما حق دارد از استخدام او امتناع کند.

یک توافق نامه در مورد مسئولیت کامل فردی یا جمعی (تیم) تعهدات طرفین قرارداد کار را برای اطمینان از ایمنی ارزش‌های سپرده شده به کارمند، تیم (تیم) مشخص می‌کند و حقوق، وظایف و مسئولیت‌های اضافی آنها را تعیین می‌کند.

طبق توافق نامه‌ای در مورد مسئولیت کامل فردی، اشیاء قیمتی به کارمند خاصی که شخصاً مسئول عدم اطمینان از ایمنی آنها است، تحویل داده می‌شود. برای رهایی از مسئولیت، کارمندی که قرارداد مشخص شده با او منعقد شده است باید عدم وجود گناه خود را ثابت کند.

طبق یک توافق نامه در مورد مسئولیت مادی جمعی (تیم)، ارزش‌ها به یک گروه از پیش تعیین شده از افراد (تیم) سپرده می‌شود که به طور کامل در قبال عدم اطمینان از ایمنی آنها مسئول است. برای رهایی از مسئولیت، یک نفر از اعضای تیم باید عدم گناه خود را ثابت کند.

با جبران خسارت داوطلبانه (ماده ۲۰۶)، میزان گناه هر یک از اعضای تیم با توافق بین همه اعضای تیم و کارفرما تعیین می‌شود. هنگام جبران خسارت در دادگاه، میزان گناه هر یک از اعضای تیم توسط دادگاه تعیین می‌شود.

در شرکت‌هایی که درگیر نگهداری اشیاء با ارزش (ذخیره، فروش، حمل و نقل، پردازش) هستند، با توافق بین کارفرما و کمیته اتحادیه کارگری یا سایر نهادهای نماینده کارگران، می‌توان یک صندوق ریسک ایجاد کرد که از طریق آن جبران کمبود مجاز است.

برای خسارت وارده به کارفرما در مواردی که توافق نامه کتبی در مورد مسئولیت کامل با کارمند منعقد نشده است و همچنین زمانی که با کارمندی منعقد شده است که وظایف عملکردی آن شامل حفظ ارزش‌های پولی یا کالایی نمی‌شود، با شخص زیر در سن هجده سالگی، یا در فهرست دسته بندی کارمندان مشخص شده در قسمت سوم این ماده قرار نگیرد، کارمند ممکن است مشمول مسئولیت مادی محدود باشد. ممکن است به کارمند واگذار شود ۲-۷. قسمت مسئولیت کامل در این موارد فقط در صورت وجود دلایل پیش بینی شده در بندهای اول ماده ۲۰۲ این قانون

ماده ۲۰۴

قبل از تصمیم‌گیری در مورد جبران خسارت توسط کارکنان خاص، کارفرما موظف است حسابرسی را برای تعیین میزان خسارت وارده و شناسایی علل وقوع آن انجام دهد. برای انجام چنین بازرسی، کارفرما حق دارد

کمیسیون را با مشارکت متخصصان مربوطه ایجاد کند .

درخواست توضیح کتبی از کارمند برای تعیین علت آسیب الزامی است . امتناع کارمند از ارائه توضیح نمی تواند مانعی برای مسئولیت او در قبال صدمات وارده به کارفرما باشد . کارمند حق دارد با کلیه مواد حسابرسی آشنا شود .

ماده ۲۰۵ . تعیین میزان خسارت وارده به اموال کارفرما

میزان خسارت وارده به کارفرما با توجه به زیان های واقعی بر اساس داده های حسابداری تعیین می شود .

میزان خسارت وارده به اموال کارفرما مربوط به دارایی های ثابت (صندوق) بر اساس ارزش دفتری (بهای تمام شده) دارایی های مادی منهای استهلاک طبق استانداردهای تعیین شده محاسبه می شود .

در صورت سرقت، کمبود، تخریب عمدی و یا آسیب عمدی به اموال کارفرما مربوط به دارایی های ثابت و همچنین در سایر موارد، میزان خسارت به قیمت بازار در منطقه در روز تشکیل پرونده محاسبه می شود . توسط مقام ذیصلاح در نظر گرفته شود .

در مواردی که میزان واقعی خسارت از مبلغ اسمی آن بیشتر باشد، قانون ممکن است رویه خاصی را برای تعیین میزان خسارت، از جمله چند برابری، ایجاد کند که به دلیل سرقت، کمبود یا از بین رفتن برخی از اموال و سایر اشیاء قیمتی به کارفرما وارد شده است .

ماده ۲۰۶ . جبران خسارت داوطلبانه مستخدم

کارمندی که به دلیل آسیب رساندن به کارفرما مجرم است، حق دارد داوطلبانه آن را به طور کامل یا جزئی جبران کند .

جبران خسارت داوطلبانه در حدود مقرر در این قانون انجام می شود .

با توافق کارمند و کارفرما، جبران خسارت با پرداخت اقساطی مجاز است . در این مورد، کارمند تعهد کتبی برای جبران آسیب را به کارفرما ارائه می دهد که شرایط پرداخت خاص را نشان می دهد . در صورتی که کارمندی که تعهد کتبی به جبران خسارت داوطلبانه داده است، رابطه کار را خاتمه داده و از جبران خسارت فرار کند، بدهی معوقه بر اساس کتیبه های اجرایی دفاتر اسناد رسمی وصول می شود .

با رضایت کارفرما، کارمند می تواند برای جبران خسارت وارده یا ترمیم خسارت وارده، اموالی معادل را به وی واگذار کند .

ماده ۲۰۷

بازیابی میزان خسارت وارده از کارمند مقصر که از میانگین دستمزد ماهانه تجاوز نمی کند به دستور کارفرما انجام می شود . سفارش ممکن است حداکثر تا یک ماه از روز کشف آسیب انجام شود .

اگر میزان خسارت وارده مشروط به بازپرداخت از کارمند بیش از میانگین درآمد ماهانه وی باشد یا یک ماه از

تاریخ کشف آسیب گذشته باشد، بازیابی در دادگاه انجام می شود .

ماده ۲۰۸. جبران خسارت وارده به مؤسسه توسط رئیس آن

خسارت وارده به مؤسسه توسط رئیس آن که تحت قرارداد کاری منعقد شده با صاحب مؤسسه یا ارگان مجاز توسط وی کار می کند، با رعایت قوانین مقرر در این آیین نامه جبران می شود .

بازیابی خسارت وارده توسط رئیس شرکت در دادگاه انجام می شود .

(قسمت دوم ماده ۲۰۸ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱ مه ۱۹۹۸ شماره ۶۲۱ -۱-روزنامه اولیای مجلس، ۱۹۹۸، شماره ۶-۵، ماده ۱۰۲)

ماده ۲۰۹

تصمیم به جبران خسارت وارده به اموال کارفرما می تواند در دادگاه تجدید نظر شود .

ماده ۲۱۰

دادگاه می تواند با در نظر گرفتن درجه و نوع تقصیر، شرایط خاص و وضعیت مالی مستخدم، میزان خسارت قابل جبران را کاهش دهد .

دادگاه حق دارد توافق نامه دوستانه ای را برای کاهش میزان خسارتی که باید جبران شود تأیید کند .

کاهش میزان خسارتی که باید از یک کارمند بازیابی شود غیرقابل قبول است اگر آسیب ناشی از جرمی باشد که برای اهداف مزدور انجام شده است .

فصل سیزدهم. ایمنی و بهداشت شغلی

ماده ۲۱۱. الزامات حمایت از کار

همه شرکت ها باید شرایط کاری را ایجاد کنند که الزامات ایمنی و بهداشت را برآورده کند. ایجاد چنین شرایطی به عهده کارفرما می باشد .

الزامات حمایت از کار توسط این قانون، قوانین قانونی و سایر قوانین هنجاری در مورد حمایت از کار و همچنین استانداردهای فنی تعیین شده است .

کارفرما مسئول نقض الزامات حفاظت از کار است .

ماده ۲۱۲

کارمند موظف است الزامات هنجارها، قوانین و دستورالعمل های حفاظت از کار و همچنین دستورالعمل های اداره برای انجام ایمن کار را رعایت کند، از تجهیزات حفاظت فردی دریافت شده استفاده کند، بلافاصله به سرپرست فوری خود (سرکارگر، سرکارگر، مدیر سایت و غیره) از هر موقعیتی که تهدیدی مستقیم برای جان و

سلامت افراد ایجاد کند و همچنین هر حادثه ای که در حین کار یا در ارتباط با آن رخ دهد .

ماده ۲۱۳ . حق کارمند به اطلاع از حمایت کار

هنگام انعقاد قرارداد کار و هنگام انتقال به شغل دیگر، کارفرما باید از شرایط کار از جمله وجود خطر ابتلا به بیماری های شغلی و سایر بیماری ها، مزایا و غرامت های ناشی از وی و همچنین تجهیزات حفاظت فردی توسط کارفرما مطلع شود .

همچنین کارفرما موظف است وضعیت حمایت از نیروی کار را در محل کار و تولید مشخص به اطلاع کارکنان یا نمایندگان آنها برساند .

ماده ۲۱۴ . معاینه پزشکی

کارفرما موظف است معاینات پزشکی اولیه کارکنان را در انعقاد قرارداد کار و دوره ای (در حین کار) سازماندهی کند :

زیر هجده سال؛

مردانی که به سن شصت سالگی رسیده اند، زنانی که به سن پنجاه و پنج سالگی رسیده اند .

افراد دارای معلولیت؛

(بند چهار قسمت اول ماده ۲۱۴ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره-ZRU-۷۷۰ پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳)

شاغل در کار با شرایط کاری نامطلوب، کار شبانه و همچنین در کارهای مربوط به ترافیک؛

شاغل در صنایع غذایی، تجارت و سایر صناعی که مستقیماً به مردم خدمت می کنند .

آموزش و پرورش و سایر کارکنان مدارس آموزش عمومی، سازمان های آموزشی پیش دبستانی و سایر موسسات که مستقیماً در آموزش یا پرورش کودکان دخیل هستند .

(بند هفت قسمت اول ماده ۲۱۴ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۳ دسامبر ۲۰۲۰ شماره -ZRU-۶۵۳ پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۲/۰۴/۲۰۲۰، شماره ۱۳۹۲/۶۵۳/۰۳/۲۰)

فهرست کارهایی که شرایط کاری نامطلوب دارند و سایر کارهایی که در طی آن معاینات پزشکی اولیه و دوره ای انجام می شود و روش انجام آنها توسط وزارت بهداشت جمهوری ازبکستان تعیین می شود .

کارمندان موضوع [قسمت اول](#) این ماده حق طفره رفتن از معاینات پزشکی را ندارند .در صورتی که این کارکنان از انجام معاینات اجتناب کنند یا از توصیه های کمیسیون پزشکی بر اساس نتایج معاینات پیروی نکنند، کارفرما حق دارد به آنها اجازه کار ندهد .

استفاده از نیروی کار کارگران در مشاغلی که به دلایل بهداشتی برای آنها منع مصرف دارد مجاز نیست .
اگر کارمند معتقد است که وخامت وضعیت سلامتی او به شرایط کاری مربوط می شود، حق درخواست معاینه پزشکی فوق العاده را دارد .

کارمندان هزینه معاینات پزشکی را متقبل نمی شوند .

ماده ۲۱۵

کارفرما موظف است کارکنان را در مورد ایمنی، بهداشت صنعتی، حفاظت از آتش و سایر قوانین حفاظت از کار آموزش دهد و همچنین به طور مداوم بر رعایت کلیه الزامات حفاظت از کار توسط کارکنان نظارت کند .
کارفرما موظف است اطمینان حاصل کند که کارکنان در زمینه حمایت از کار آموزش می بینند و دانش آنها را آزمایش می کند .

ورود به کار افرادی که در مورد حفاظت از کار آموزش، آموزش و آزمایش ندیده اند ممنوع است .

ماده ۲۱۶ . وجوه برای اقدامات حمایتی کار

بودجه و مواد لازم طبق روال تعیین شده برای اجرای اقدامات حفاظت از کار اختصاص می یابد .مصرف این وجوه و مواد برای مقاصد دیگر ممنوع است .نحوه استفاده از این وسایل و مواد در قرارداد جمعی و در صورت عدم انعقاد با توافق کارفرما و کمیته اتحادیه کارگری یا سایر نمایندگان کارگران تعیین می شود .

گروه های کارگری و نهادهای نمایندگی آنها استفاده از وجوهی را که برای حمایت از نیروی کار در نظر گرفته شده است، کنترل می کنند .

ماده ۲۱۷

کارمندان شاغل در مشاغل با شرایط کاری نامطلوب طبق هنجارهای تعیین شده به صورت رایگان ارائه می شوند :

شیر (سایر محصولات غذایی معادل)؛

تغذیه درمانی و پیشگیرانه؛

آب نمک گازدار (کار در مغازه های گرم)؛

لباس مخصوص، کفش مخصوص، سایر وسایل حفاظت فردی و بهداشت .

فهرست چنین کارهایی ، هنجارهای صدور ، روش و شرایط ارائه توسط قراردادهای جمعی ، قراردادهای جمعی تعیین می شود و در صورت عدم انعقاد آنها توسط کارفرما با توافق با هیئت نمایندگی کارمندان تعیین می شود .

ماده ۲۱۸

کارمندانی که بنا به دلایل بهداشتی نیاز به ارائه کار آسان‌تر یا کار بدون تأثیر عوامل نامطلوب تولید دارند، کارفرما موظف است با رضایت آنها طبق گزارش پزشکی به طور موقت یا بدون زمان به این کار منتقل شود. حد .

هنگام انتقال به دلایل بهداشتی به شغلی با درآمد کمتر که آسانتر است یا تأثیر عوامل نامطلوب تولید را حذف می‌کند، میانگین درآمد ماهانه قبلی خود را به مدت دو هفته از تاریخ انتقال حفظ می‌کنند .

برای کارمندانی که به دلیل بیماری سل یا بیماری شغلی موقتاً به شغلی با حقوق کمتر منتقل می‌شوند، برای زمان انتقال، اما حداکثر دو ماه قبل، کمک هزینه استعلاجی به میزانی که همراه با درآمد شغل جدید صادر می‌شود. ، از کل درآمد واقعی شغل قبلی شما تجاوز نمی‌کند. اگر کار دیگری در مدت مشخص شده در مرخصی استعلاجی توسط کارفرما ارائه نشده باشد، برای روزهای از دست رفته در نتیجه این، کمک هزینه به طور کلی پرداخت می‌شود .

برای کارمندانی که به دلیل صدمات ناشی از کار یا سایر آسیب‌های بهداشتی به طور موقت به شغلی با دستمزد کمتر منتقل می‌شوند، کارفرمای مسئول خسارت به سلامتی مابه‌التفاوت بین درآمد قبلی و درآمد شغل جدید را پرداخت خواهد کرد. چنین تفاوتی تا زمان ترمیم ظرفیت کاری یا ایجاد ناتوانی پرداخت می‌شود .

قانون همچنین ممکن است موارد دیگری از حفظ میانگین درآمد ماهانه قبلی یا پرداخت مزایای بیمه اجتماعی دولتی را هنگام انتقال، به دلایل بهداشتی، به شغلی با دستمزد کمتر که آسان‌تر است یا تأثیر عوامل نامطلوب تولید را حذف می‌کند، پیش‌بینی کند .

ماده ۲۱۹

کارمند بلافاصله کارفرما را از وقوع شرایطی که زندگی یا سلامت او را تهدید می‌کند در جریان کار مطلع می‌کند. پس از تأیید این شرایط توسط نهادهایی که نظارت و کنترل بر رعایت حمایت از کار را انجام می‌دهند، کارفرما اقداماتی را برای رفع آنها انجام می‌دهد. در صورتی که اقدامات لازم صورت نگرفته باشد، کارمند حق دارد تا زمانی که شرایطی که جان یا سلامت او را تهدید می‌کند از انجام کار مربوطه خودداری کند. در این دوره، کارمند میانگین درآمد خود را حفظ می‌کند .

ماده ۲۲۰. اقدامات تکمیلی برای حمایت کار از افراد دارای معلولیت

کارفرما موظف است افراد دارای معلولیت اعزامی از طرف اداره کار محلی را به ترتیب استخدام به مشاغل با هزینه حداقل تعداد مشاغل تعیین شده به کار گیرد .

توصیه‌های کمیسیون تخصصی پزشکی و اجتماعی در خصوص کار پاره وقت، کاهش حجم کار و سایر شرایط کار برای افراد دارای معلولیت برای کارفرما الزامی است .

برای افراد دارای معلولیت گروه‌های ۱ و ۲ کاهش زمان کار حداکثر سی و شش ساعت در هفته بدون کاهش دستمزد تعیین می‌شود .

به افراد دارای معلولیت گروه ۱ و ۱۱ یک مرخصی پایه تمدید شده سالانه حداقل سی روز تقویمی ارائه می شود .
جذب افراد دارای معلولیت به کار شبانه و همچنین اضافه کاری و کار در تعطیلات آخر هفته فقط با رضایت آنها مجاز است مشروط بر اینکه این کار با توصیه پزشکی منع نشده باشد .

(ماده ۲۲۰ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره - ۷۷۰-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۳/۲۲/۷۷۰/۰۴۲۴)

ماده ۲۲۱

کارفرما موظف است اقداماتی را با هدف ارائه کمک های اولیه به کارکنانی که در محل کار بیمار می شوند انجام دهد .

حمل و نقل به مؤسسات پزشکی کارکنانی که در محل کار بیمار می شوند در صورت لزوم با هزینه کارفرما انجام می شود .

ماده ۲۲۲ .حسابداری و رسیدگی به حوادث کار

کارفرما موظف است حوادث ناشی از کار را به موقع بررسی و ثبت کند .

کارفرما موظف است در صورت درخواست قربانی حداکثر سه روز از تاریخ تکمیل تحقیقات، گزارش حادثه را صادر کند .

ماده ۲۲۳ .نظارت و کنترل بر وضعیت حمایت از کار

نظارت و کنترل دولتی بر وضعیت حمایت از کار توسط نهادهای دولتی انجام می شود .

کنترل عمومی بر رعایت قوانین و مقررات حمایت از کار توسط اتحادیه های کارگری و سایر نهادهای نمایندگی کارگران انجام می شود .

فصل چهاردهم .ضمانت ها و مزایای اضافی برای دسته های خاصی از کارمندان

۱. ضمانت های اضافی برای زنان و افرادی که به مسئولیت های خانوادگی اشتغال دارند .

ماده ۲۲۴ .ضمانت در استخدام زنان باردار و زنان دارای فرزند

امتناع از استخدام زنان و کاهش دستمزد آنان به دلایل مربوط به بارداری یا وجود فرزندان ممنوع است . هنگام امتناع از استخدام زن باردار یا زن دارای فرزند زیر سه سال، کارفرما باید دلایل امتناع را کتباً به آنها اطلاع دهد .امتناع از استخدام این افراد در دادگاه قابل تجدید نظر است .

ماده ۲۲۵

استفاده از نیروی کار زنان در مشاغل با شرایط نامساعد کار و همچنین در کارهای زیرزمینی به استثنای برخی

از کارهای زیرزمینی (کارهای غیر فیزیکی یا کار در خدمات بهداشتی و خانگی) ممنوع است .

بلند کردن و جابه‌جایی وزنه‌های بیش از حد مجاز برای خانم‌ها ممنوع است .

فهرست مشاغل با شرایط کاری نامطلوب که استفاده از نیروی کار زنان در آنها ممنوع است و حداکثر استانداردهای بار مجاز برای زنان در هنگام بلند کردن و جابه‌جایی وزنه توسط وزارت کار و روابط کار جمهوری ازبکستان و وزارت کار تعیین شده است. بهداشت جمهوری ازبکستان با مشورت شورای فدراسیون اتحادیه های کارگری ازبکستان و نمایندگان کارفرمایان .

(قسمت سوم ماده ۲۲۵ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۳ ژانویه ۲۰۱۸ شماره ۴۵۶-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۰۱/۰۵/۲۰۱۸، شماره ۰۵۱۲/۴۵۶/۱۸/۰۳)

ماده ۲۲۶

زنان باردار طبق نظر پزشکی، نرخ کارشان کاهش می یابد، نرخ خدمات کاهش می یابد، یا به کار ساده تر یا کاری که تأثیر عوامل نامطلوب تولید را در نظر نمی گیرد، منتقل می شوند، در حالی که میانگین حقوق ماهانه شغل قبلی خود را حفظ می کنند .

تا زمانی که موضوع تأمین شغل آسان تر یا بدون تأثیر عوامل نامطلوب تولید برای یک زن حل نشود، با حفظ میانگین درآمد ماهانه برای تمام روزهای کاری از دست رفته در نتیجه، وی از کار آزاد می شود .

ماده ۲۲۷

زنان دارای فرزند زیر دو سال، در صورت عدم امکان انجام کار قبلی، با حفظ میانگین حقوق ماهانه از شغل قبلی تا زمان کودک، به کار ساده تر یا کاری بدون تأثیر عوامل نامطلوب تولید منتقل می شوند. به سن دو سالگی می رسد .

ماده ۲۲۸

شرکت زنان باردار و زنان دارای فرزند زیر چهارده سال (کودکان دارای معلولیت - تا شانزده سال) به کار شبانه، اضافه کاری، کار در تعطیلات آخر هفته و اعزام به سفر کاری بدون رضایت آنها مجاز نیست. در عین حال، زنان باردار و زنان دارای فرزند زیر سه سال در صورت وجود گواهی پزشکی مبنی بر اینکه چنین کاری سلامت مادر و کودک را تهدید نمی کند، ممکن است در کار شبانه شرکت کنند .

(متن ماده ۲۲۸ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره ۷۷۰-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳)

ماده ۲۲۸-۱. حق زنان دارای فرزند زیر سه سال و شاغل در موسسات و سازمان های تامین شده از بودجه برای کاهش ساعات کار

برای زنانی که دارای فرزند زیر سه سال هستند و در مؤسسات و سازمان هایی که از محل بودجه تامین می شود

کار می‌کنند، ساعت کار حداکثر سی و پنج ساعت در هفته تعیین شده است .

حق الزحمه کار زنان مندرج در قسمت اول این ماده با کاهش زمان کار به اندازه کارمندان رده های مربوط با کار روزانه کامل تعیین می شود .

معرفی شد) (ماده ۲۲۸-۱ توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۴ آوریل ۱۹۹۹ شماره ۷۶۰ -۱-روزنامه اولیای مجلس، ۱۹۹۹، شماره ۵، ماده ۱۱۲

ماده ۲۲۹

به درخواست زن باردار، زنی که دارای فرزند زیر چهارده سال (کودک دارای معلولیت زیر شانزده سال)، از جمله یکی از آنها تحت مراقبت است، یا شخصی که از یکی از اعضای بیمار خانواده مراقبت می کند، طبق گزارش پزشکی. کارفرما مکلف است برای آنها کار نیمه وقت یا نیمه وقت برقرار کند (ماده ۱۱۹).

(متن ماده ۲۲۹ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره - ۷۷۰-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳)

ماده ۲۳۰. روز تعطیل اضافی

به یکی از والدین (سرپرست، سرپرست) فرزند معلول تا سن شانزده سالگی یک روز مرخصی اضافی در ماه با پرداخت مبلغ درآمد روزانه به هزینه بیمه اجتماعی دولتی ارائه می شود .

(متن ماده ۲۳۰ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره - ۷۷۰-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳)

ماده ۲۳۱

به زنان باردار و زنانی که فرزندی به دنیا آورده اند به درخواست آنها مرخصی سالانه قبل یا بعد از مرخصی زایمان یا بعد از مرخصی والدین اعطا می شود .

برای والدین مجرد (بیوه ها، بیوه ها، مطلقه، مادران مجرد) و همسران سربازان وظیفه که یک یا چند فرزند زیر چهارده سال را بزرگ می کنند (کودک دارای معلولیت زیر شانزده سال)، بنا به درخواست آنها، مرخصی سالانه در تابستان یا در تابستان اعطا می شود. در زمان دیگری که برای آنها مناسب باشد (ماده ۱۴۴).

(بخش دوم ماده ۲۳۱ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره - ۷۷۰-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳)

ماده ۲۳۲

به زنان دارای دو یا چند فرزند زیر دوازده سال یا یک کودک دارای معلولیت کمتر از شانزده سال، حداقل سه روز کاری مرخصی استحقاقی اضافی سالانه اعطا می شود .

به زانی که دارای دو یا چند فرزند زیر دوازده سال یا فرزند معلول زیر شانزده سال هستند، بنا به درخواست آنان، حداقل چهارده روز تقویمی، مرخصی سالانه بدون حقوق اعطا می‌شود. این مرخصی ممکن است به مرخصی سالانه پیوست یا به طور جداگانه (به طور کامل یا جزئی) در طول مدت تعیین شده با توافق با کارفرما استفاده شود.

(ماده ۲۳۲ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره - ۷۷۰-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳)

ماده ۲۳۳. مرخصی زایمان

به زنان مرخصی زایمان هفتاد روز تقویمی قبل از زایمان و پنجاه و شش (در صورت زایمان پیچیده یا هنگام تولد دو یا چند فرزند - هفتاد) روز تقویم پس از زایمان با پرداخت مزایای بیمه اجتماعی دولتی اعطا می‌شود. مرخصی زایمان در مجموع محاسبه می‌شود و بدون توجه به تعداد روزهایی که واقعاً قبل از زایمان استفاده شده است، به طور کامل به زن تعلق می‌گیرد.

ماده ۲۳۴

در پایان مرخصی زایمان، بنا به درخواست زن، با پرداخت مزایای این مدت به ترتیبی که قانون تعیین می‌کند، برای نگهداری از کودک تا رسیدن کودک به سن دو سالگی مرخصی اعطا می‌شود. به یک زن، بنا به درخواست او، مرخصی بدون حقوق اضافی برای مراقبت از کودک تا زمانی که کودک به سن سه سالگی برسد اعطا می‌شود. مرخصی والدین ممکن است به طور کامل یا جزئی توسط پدر، مادر بزرگ، پدربزرگ یا سایر بستگان کودک که در واقع از کودک مراقبت می‌کنند استفاده شود.

به درخواست زن یا افراد موضوع بند سه این ماده در مدت مرخصی والدین می‌توانند به صورت نیمه وقت یا با توافق کارفرما در منزل کار کنند. در عین حال، آنها حق دریافت مزایا را حفظ می‌کنند (قسمت اول این ماده). در طول مدت مرخصی برای مراقبت از کودک، زن محل کار (موقعیت) خود را حفظ می‌کند. این تعطیلات در طول خدمت محاسبه می‌شود اما در مجموع بیش از شش سال با احتساب مدت خدمت در تخصص نیست.

(بخش پنجم ماده ۲۳۴ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۹ فوریه ۲۰۲۲ شماره - ۷۵۲-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۰ فوریه ۲۰۲۲، شماره ۰۱۱۳/۷۵۲/۲۲/۰۳ - تا تاریخ لازم الاجرا شدن قانون کار جدید جمهوری ازبکستان، مصوب قانون جمهوری ازبکستان "در مورد تصویب قانون کار جمهوری ازبکستان".)

مدت خدمت که حق مرخصی استحقاقی سالانه بعدی را می‌دهد، زمان مرخصی والدین را محاسبه نمی‌کند، مگر اینکه در قرارداد جمعی و همچنین در قانون محلی دیگر شرکت یا در قرارداد کار مقرر شده باشد.

به افرادی که مستقیماً از زایشگاه نوزادی را به فرزندخواندگی پذیرفته اند یا بر آنها سرپرستی کرده اند، از تاریخ فرزندخواندگی (تأسیس سرپرستی) و تا انقضای پنجاه و شش (در صورت فرزندخواندگی (تأسیس) مرخصی اعطا می شود. سرپرستی) دو یا چند کودک تازه متولد شده - هفتاد) روز تقویمی از تاریخ تولد کودک با پرداخت مزایای بیمه اجتماعی دولتی در این مدت و در صورت تمایل مرخصی اضافی والدین تا رسیدن کودک به سن سه سالگی. (ماده ۲۳۴).

ماده ۲۳۶. وقفه برای غذا دادن به طفل

برای زنان دارای فرزند زیر دو سال، علاوه بر استراحت برای استراحت و تغذیه، استراحت اضافی برای تغذیه کودک در نظر گرفته شده است. این وقفه ها باید حداقل هر سه ساعت یکبار داده شود که هر یک حداقل سی دقیقه طول می کشد. در صورت وجود دو یا چند کودک زیر دو سال، مدت زمان استراحت حداقل یک ساعت تعیین می شود.

وقفه های پرستاری جزو ساعات کاری بوده و بر اساس میانگین حقوق ماهیانه پرداخت می شود.

بنا به درخواست یک زن دارای فرزند، وقفه های تغذیه کودک را می توان به استراحت برای استراحت و غذا ضمیمه کرد، یا به صورت خلاصه هم به ابتدا و هم به پایان روز کاری (شیفت کاری) انتقال داد. کاهش مربوطه در آن (او).

مدت زمان مشخص این وقفه ها و نحوه تأمین آنها در قرارداد جمعی و در صورت عدم انعقاد با توافق کارفرما و کمیته صنفی یا سایر نمایندگان کارکنان تعیین می شود.

ماده ۲۳۷. ضمانت زنان باردار و دارای فرزند در فسخ قرارداد کار

فسخ قرارداد کار با زنان باردار و زنان دارای فرزند زیر سه سال به ابتکار کارفرما مجاز نیست، مگر در موارد انحلال کامل شرکت که خاتمه قرارداد کار با استخدام اجباری مجاز است. اشتغال این زنان توسط اداره کار محلی با ارائه پرداخت های اجتماعی مناسب در طول دوره اشتغال تعیین شده توسط قانون انجام می شود.

(قسمت اول ماده ۲۳۷ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۵ آوریل ۱۹۹۹ شماره ۷۷۲ - ۱ - روزنامه اولیای مجلس، ۱۹۹۹، شماره ۵، ماده ۱۲۴)

استخدام اجباری زنان موضوع قسمت اول این ماده در موارد فسخ قرارداد کار به دلیل انقضای مدت آن نیز توسط کارفرما انجام می شود. برای مدت اشتغال، حقوق خود را حفظ می کنند، اما حداکثر سه ماه از تاریخ انقضای قرارداد کار مدت معین.

ماده ۲۳۸. ضمانت ها و مزایا برای اشخاصی که بدون مادر تربیت می کنند

ضمانت ها و مزایای ارائه شده به زنان در رابطه با مادر شدن (محدودیت کار شبانه و اضافه کاری، اشتغال به کار در تعطیلات آخر هفته و اعزام به سفرهای کاری و همچنین ارائه تعطیلات اضافی، ایجاد شرایط کار

ترجیحی و سایر ضمانت ها و مزایا). که توسط قانونگذاری و سایر قوانین کار نظارتی تعیین شده است، در مورد پدرانی که بدون مادر بچه بزرگ می کنند (در صورت فوت او، محرومیت از حقوق والدین، اقامت طولانی مدت در یک موسسه پزشکی و در موارد دیگر عدم مراقبت مادر از فرزندان) اعمال می شود. و همچنین قیم (سرپرست) صغار .

مذکور در قسمت اول این ماده به مادر بزرگ، پدر بزرگ یا سایر بستگانی که واقعاً فرزندان محروم از سرپرستی والدین را تربیت می کنند نیز تعلق می گیرد. ضمانت ها و مزایای

۲. ضمانت های اضافی برای جوانان

ماده ۲۳۹. ضمانت اشتغال افراد زیر هجده سال

کارفرما موظف است افراد زیر هجده سال را که توسط اداره کار محلی و سایر ارگان ها به ترتیب استخدام به مشاغل اعزام می شوند با هزینه حداقل تعداد مشاغل تعیین شده استخدام کند .

امتناع از اشتغال به دلیل حداقل تعداد مشاغل تعیین شده ممنوع بوده و قابل اعتراض در دادگاه می باشد .

(قسمت اول و دوم ماده ۲۳۹ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۹ اوت ۱۹۹۸ شماره ۶۸۱-۱- روزنامه اولیای مجلس، ۱۹۹۸، شماره ۹، ماده ۱۸۱)

کلیه افراد زیر هجده سال تنها پس از گذراندن معاینات اولیه پزشکی به کار گرفته می شوند و پس از آن تا سن هجده سالگی هر سال مشمول معاینات پزشکی اجباری می شوند .

ماده ۲۴۰. حقوق کار افراد زیر هجده سال

افراد زیر هجده سال در روابط کار از نظر حقوق با کارمندان بزرگسال برابر هستند و در زمینه حمایت از کار، ساعات کار، تعطیلات و سایر شرایط کار از مزایای اضافی که توسط قانون و سایر قوانین نظارتی در مورد کار برای آنها تعیین شده است برخوردار می شوند .

ماده ۲۴۱

استفاده از نیروی کار افراد زیر هجده سال در مشاغل با شرایط نامساعد کار، زیرزمینی و سایر کارهایی که ممکن است به سلامت، ایمنی و اخلاق این دسته از کارگران آسیب برساند ممنوع است .

بلند کردن و حرکت توسط افراد زیر هجده سال با وزنه های بیش از حد مجاز مجاز نمی باشد .

فهرست کارهای مشخص شده در قسمت اول این ماده و حداکثر هنجارهای مجاز برای بلند کردن و جابجایی وزنه توسط افراد زیر هجده سال توسط وزارت کار و روابط کار جمهوری ازبکستان و وزارت بهداشت تعیین می شود. جمهوری ازبکستان با مشورت شورای فدراسیون اتحادیه های کارگری ازبکستان و نمایندگان کارفرمایان .

(قسمت سوم ماده ۲۴۱ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۳ ژانویه ۲۰۱۸ شماره - ۴۵۶-ZRU)

پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۰۱۸، ۰۱، ۰۵، شماره ۰۳/۱۸/۴۵۶/۰۵۱۲)

ماده ۲۴۲. کاهش ساعات کار برای افراد زیر هجده سال

مدت کار برای کارگران شانزده تا هجده سال حداکثر سی و شش ساعت در هفته و برای افراد پانزده تا شانزده سال حداکثر بیست و چهار ساعت در هفته تعیین می شود.

(بخش اول ماده ۲۴۲ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۴ دسامبر ۲۰۰۹ شماره - ZRU-۲۳۹ SZ RU، شماره ۵۲، ماده ۵۵۴)

مدت زمان کار دانش آموزانی که در طول سال تحصیلی در اوقات فراغت خود از تحصیل مشغول به کار هستند، نمی تواند از نصف حداکثر مدت زمان کار مقرر در بند یک این ماده برای افراد دارای سن مربوطه تجاوز کند.

ماده ۲۴۳

حق الزحمه کار کارگران زیر هجده سال با کاهش مدت کار روزانه به همان میزانی است که برای کارمندان دسته های مربوطه با مدت زمان کامل کار روزانه انجام می شود.

کار دانش آموزانی که در شرکت ها در اوقات فراغت خود کار می کنند بر اساس ساعات کار یا بسته به خروجی پرداخت می شود.

ماده ۲۴۴. مرخصی سالانه کار برای افراد زیر هجده سال

به کارمندان زیر هجده سال حداقل سی روز تقویمی مرخصی سالیانه اعطا می شود و می توانند در تابستان یا هر زمان دیگری از سال که برایشان مناسب است از آن استفاده کنند.

در صورتی که سال کاری که برای آن مرخصی اعطا می شود، دوره قبل و بعد از رسیدن کارمند به سن هجده سالگی باشد، مدت مرخصی برای مدت خدمت تا رسیدن به هجده سال به میزان سی روز تقویمی محاسبه می شود. مدت خدمت پس از رسیدن به هجده سال به طور کلی.

ماده ۲۴۵

شرکت افراد زیر هجده سال به کار شبانه، اضافه کاری و کار در آخر هفته ممنوع است.

ماده ۲۴۶

خاتمه قرارداد کار با کارکنان زیر هجده سال به ابتکار کارفرما علاوه بر رعایت روال عمومی فسخ قرارداد کار با موافقت مقام کار محلی مجاز است.

ماده ۲۴۷. فسخ قرارداد کار به درخواست اولیای دم و قیم (امین) و مراجع مجاز.

والدین و سرپرستان (سرپرست) و همچنین مقامات حمایت از کار و کمیسیون های بین بخشی در امور اطفال و

نوجوانان حق دارند در صورتی که ادامه کار سلامت آنها را تهدید کند یا با افراد زیر هجده سال همراه باشد، خواستار خاتمه قرارداد کار با افراد زیر هجده سال شوند. آسیب های دیگر به آنها وارد شود .

(متن ماده ۲۴۷ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۴ سپتامبر ۲۰۱۷ شماره SZ - ۴۴۶-ZRU، RU، ۲۰۱۷، شماره ۳۷، ماده ۹۷۸)

ماده ۲۴۷ . 'تضمین های اضافی برای فارغ التحصیلان مؤسسات آموزشی

پس از خاتمه قرارداد کار به ابتکار کارفرما با فارغ التحصیلان مؤسسات آموزشی تخصصی متوسطه، حرفه ای و همچنین مؤسسات آموزش عالی که با کمک هزینه دولتی تحصیل می کنند، که برای اولین بار در طی سه سال از تاریخ فارغ التحصیلی وارد کار شده اند. مؤسسه آموزشی مربوطه، قبل از انقضای یک دوره سه ساله از تاریخ انعقاد کار قرارداد، کارفرما باید این موضوع را به اداره کار محلی اطلاع دهد .

(ماده ۲۴۷ 'معرفی شد (توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ به شماره SZ RU - ۳۵۵ - ZRU، ۲۰۱۳، شماره ۴۱، ماده ۵۴۳

۳. مزایا برای افرادی که کار را با مطالعه ترکیب می کنند

ماده ۲۴۸. ایجاد شرایط تلفیق کار با آموزش

برای کارمندانی که تحت آموزش حرفه ای در محل کار، ارتقای صلاحیت خود یا تحصیل در مؤسسات آموزشی در حین کار هستند، کارفرما موظف است شرایط لازم را برای ترکیب کار با آموزش ایجاد کند .

ماده ۲۴۹. مزایای مستخدمین شاغل به تحصیل در مؤسسات آموزشی

کارمندانی که در مؤسسات آموزشی در محل کار تحصیل می کنند و برنامه درسی را انجام می دهند، مستحق مرخصی با حقوق اضافی در محل کار، یک هفته کاری کوتاهتر و سایر مزایای تعیین شده توسط قانونگذاری و سایر قوانین نظارتی در مورد کار هستند .

ماده ۲۵۰

کارفرما موظف است در هنگام ارائه تعطیلات سالانه به دانش آموزان شاغل در مؤسسات آموزشی، بنا به درخواست دانشجویان، این تعطیلات را با زمان امتحانات و جلسات معاینه آزمایشگاهی هماهنگ کند .

(ماده ۲۵۱ مطابق با قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ شماره SZ RU - ۳۵۵ - ZRU، ۲۰۱۳، شماره ۴۱، ماده ۵۴۳ باطل شده است)

(ماده ۲۵۲ مطابق قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ شماره SZ RU - ۳۵۵ - ZRU، ۲۰۱۳، شماره ۴۱، ماده ۵۴۳ باطل شده است)

(ماده ۲۵۳ توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۴ دسامبر ۲۰۰۹ شماره SZ RU - ۲۳۹ - ZRU، ۲۰۰۹،

شماره ۵۲، ماده ۵۵۴ مستثنی شده است)

ماده ۲۵۴

به کارکنان پذیرفته شده در آزمون ورودی، پس از پذیرش در مؤسسات آموزش عالی به مدت حداقل پانزده روز تقویمی، بدون احتساب زمان سفر به محل مؤسسات آموزشی و برگشت، مرخصی بدون حقوق اعطا می شود .

(ماده ۲۵۴ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۴ دسامبر ۲۰۰۹ شماره SZ RU - ۲۳۹ - ZRU، ۲۰۰۹، شماره ۵۲، ماده ۵۵۴)

ماده ۲۵۵

به کارکنان شاغل در مؤسسات آموزشی حرفه ای و حرفه ای عالی و متوسطه حداقل یک روز مرخصی در هفته با شش روز کاری در هفته برای آماده شدن برای کلاس ها و حفظ میانگین درآمد برای یک دوره ۱۰ ماهه تحصیلی قبل از پایان شروع پروژه فارغ التحصیلی (کار) یا قبولی در امتحانات نهایی. با یک هفته کاری پنج روزه، تعداد روزهای آزاد از کار بسته به طول شیفت کاری متفاوت است، در حالی که تعداد ساعات خالی از کار حفظ می شود .

(ماده ۲۵۵ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۴ دسامبر ۲۰۰۹ شماره SZ RU - ۲۳۹ - ZRU، ۲۰۰۹، شماره ۵۲، ماده ۵۵۴)

ماده ۲۵۶

کارمندان شاغل به تحصیل در مؤسسات آموزشی عالی و متوسطه تخصصی با حفظ میانگین دستمزد برای مدت شرکت در جلسه آزمون آزمایشگاهی مرخصی اضافی ارائه می کنند: برای دانشجویان دوره اول و دوم در دوره عصرانه تحصیل در مؤسسات آموزش عالی. - حداقل بیست روز تقویمی، در مؤسسات آموزشی تخصصی متوسطه - حداقل ده روز تقویمی، و برای آموزش پاره وقت در مؤسسات آموزشی عالی و متوسطه تخصصی - حداقل سی روز تقویمی در سال. برای دانش آموزان سال سوم و بعد از آن در آموزش عصرگاهی در مؤسسات آموزش عالی - حداقل سی روز تقویمی، در مؤسسات آموزشی تخصصی متوسطه - حداقل بیست روز تقویمی و برای دوره های مکاتبه ای در مؤسسات آموزشی عالی و متوسطه تخصصی - حداقل چهار روز تقویمی. روز روز در سال؛ برای دوره گذراندن امتحانات نهایی در مؤسسات آموزشی تخصصی عالی و متوسطه - حداقل سی روز تقویمی. برای دوره آماده سازی و دفاع از پروژه دیپلم (کار) در مؤسسات آموزش عالی - چهار ماه، در مؤسسات آموزشی تخصصی متوسطه - دو ماه .

به کارکنان شاغل در سالهای آخر مؤسسات آموزشی تخصصی عالی و متوسطه مرخصی بدون حقوق سی روز تقویمی برای تهیه مواد برای پروژه فارغ التحصیلی اعطا می شود. برای مدت تعطیلات مشخص شده، دانش آموزان و دانشجویان به طور کلی در بورس تحصیلی ثبت نام می کنند .

ماده ۲۵۷

کارفرما برای کارکنان شاغل به تحصیل در مؤسسات آموزش عالی به صورت پاره وقت، رفت و آمد به محل

مؤسسه آموزشی و برگشت برای شرکت در جلسه معاینه آزمایشگاهی سالی یک بار به میزان حداقل پنجاه درصد کرایه پرداخت می کند .

(بخش اول ماده ۲۵۷ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۴ دسامبر ۲۰۰۹ شماره - ZRU-۲۳۹ SZ RU، ۲۰۰۹، شماره ۵۲، ماده ۵۵۴)

همین مبلغ برای سفر برای آماده سازی و دفاع از یک پروژه فارغ التحصیلی (کار) یا قبولی در امتحان نهایی پرداخت می شود .

ماده ۲۵۸. تعطیلات خلاق

به منظور تکمیل پایان نامه دکتری و همچنین تألیف کتب درسی و کمک آموزشی، به افرادی که فعالیت صنعتی یا تربیتی را با کار علمی ترکیب می کنند، با حفظ متوسط حقوق ماهانه و سمت در محل اصلی کار، مرخصی اعطا می شود .

(بخش اول ماده ۲۵۸ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۷ اکتبر ۲۰۱۳ شماره SZ - ZRU-۳۵۵ RU، ۲۰۱۳، شماره ۴۱، ماده ۵۴۳)

نحوه اعطای تعطیلات خلاقانه و مدت آنها توسط قانون تعیین می شود .

فصل پانزدهم. اختلافات کار

ماده ۲۵۹. طرفین و محتوای اختلافات کارگری فردی

اختلافات کاری فردی اختلاف نظر بین کارفرما و کارمند در مورد اعمال قانون و سایر قوانین نظارتی در مورد کار، شرایط کاری مقرر در قرارداد کار است. در این موارد، یک هیئت نمایندگی از کارکنان می تواند به عنوان طرف اختلاف در جهت منافع کارمند عمل کند .

ماده ۲۶۰. مراجع رسیدگی کننده به دعاوی کارگری فردی

اختلافات کاری فردی در نظر گرفته می شود :

کمیسیون های اختلافات کارگری به استثنای اختلافات مندرج در ماده ۲۶۹ این قانون .

دادگاه های ناحیه (شهر)

کارمند به انتخاب خود حق دارد اختلاف کار را با کمیته اختلاف کار یا مستقیماً با دادگاه حل کند .

اختلاف کار فردی در مورد مسائل ایجاد شرایط کار مطابق ماده ۲۸۰ این قانون در نظر گرفته می شود .

ماده ۲۶۱. طرز رسیدگی به دعاوی فردی کارگری

رویه رسیدگی به اختلافات کاری فردی توسط این قانون تنظیم می شود و نحوه رسیدگی به دعاوی مربوط به

اختلافات کار در دادگاه های ناحیه (شهر) علاوه بر این توسط قانون آیین دادرسی مدنی جمهوری ازبکستان تعیین می شود .

ماده ۲۶۲. تشکیل کمیسیون دعوای کارگری

قرارداد جمعی و در صورت عدم انعقاد - با توافق بین کارفرما و کمیته اتحادیه کارگری یا سایر نهادهای نماینده کارگران، ممکن است ایجاد کمیسیونی برای اختلافات کارگری را فراهم کند .

کمیسیون های اختلافات کارگری به طور مساوی توسط کارفرما و کمیته اتحادیه کارگری یا سایر نمایندگان کارمندان ایجاد می شود .

اعضای کمیسیون از کمیته صنفی یا سایر نمایندگان کارکنان با تصمیم (تصمیم) مرجع ذیربط و نمایندگان کارفرما به دستور آن تأیید می شوند .

ترکیب کمی و شرایط دفتر کمیسیون اختلافات کارگری توسط توافقنامه جمعی تعیین می شود و در صورت عدم منعقد - با توافق بین کارفرما و کمیته اتحادیه کارگری یا سایر نمایندگان کارمندان .

ماده ۲۶۳. صلاحیت کمیسیون دعوای کارگری

در صورتی که کارمند به تنهایی یا با مشارکت کمیته صنفی یا سایر نهادهای نمایندگی کارکنان، اختلافات را در جریان مذاکره مستقیم با کارفرما حل و فصل نکرده باشد، در کمیسیون اختلاف کار رسیدگی می شود .

کمیسیون های مربوط به اختلافات کار، اختلافات کارگری فردی را مورد بررسی قرار می دهند، به استثنای مواردی که رویه متفاوتی برای رسیدگی به آنها تعیین شده است (ماده ۲۶۹ ، ۲۷۶).

ماده ۲۶۴. طرز رسیدگی به دعوای فردی کارگری در کمیسیون

کمیته اختلاف کار موظف است ظرف ده روز از تاریخ تسلیم درخواست به اختلاف کارگری رسیدگی کند . اختلاف با حضور کارمندی که درخواست را ارائه کرده است بررسی می شود . رسیدگی به اختلاف در غیاب کارمند فقط با درخواست کتبی وی مجاز است . اگر کارمندی بدون دلیل موجه در جلسه کمیسیون حاضر نشود، ممکن است تصمیمی برای انصراف از بررسی این درخواست گرفته شود که حق ارائه مجدد درخواست را از کارمند سلب نمی کند .

یک کارمند، کمیته اتحادیه کارگری یا سایر نهادهای نمایندگی کارکنان حق دارند از یک وکیل برای شرکت در رسیدگی به یک اختلاف کارگری دعوت کنند .

کمیسیون اختلاف کار حق دارد شهود را به جلسه دعوت کند و از متخصصان دعوت کند و کارفرما را ملزم به ارائه محاسبات و مدارک لازم کند .

در این جلسه باید به تعداد مساوی از اعضای کمیسیون، نمایندگان کارفرما و کمیته صنفی یا سایر نمایندگان کارکنان شرکت کنند .

وظایف رئیس در هر جلسه کمیسیون اختلافات کارگری به طور متناوب توسط نمایندگان کارفرما و کمیته صنفی یا سایر نمایندگان کارمندان انجام می شود. در عین حال وظایف رئیس و منشی در یک جلسه توسط نمایندگان یک حزب قابل انجام نیست.

در هر جلسه کمیسیون، طرفین رئیس و منشی جلسه بعدی را تعیین می کنند که مسئولیت تهیه و تشکیل جلسه را بر عهده دارند.

در جلسه کمیسیون اختلافات کارگری صورتجلسه ای تنظیم می شود.

ماده ۲۶۵. تصمیم کمیسیون در دعاوی کار

تصمیم کمیسیون در مورد اختلافات کارگری با توافق نمایندگان کارفرما و کمیته صنفی یا سایر نمایندگان کارمندان اتخاذ می شود.

تصمیم کمیسیون باید با انگیزه و بر اساس قوانین قانونی و سایر اقدامات نظارتی در مورد کار، قرارداد کار باشد.

تصمیم کمیسیون در مورد مطالبات پولی باید مبلغ دقیق کارمند را مشخص کند.

این تصمیم به امضای رئیس و دبیر جلسه می رسد. الزام آور است و مشمول هیچ تاییدیه ای نمی باشد.

رونوشتی از تصمیم کمیسیون ظرف سه روز از تاریخ اتخاذ تصمیم به کارمند، کارفرما و کمیته صنفی یا سایر نمایندگان کارکنان تحویل می شود.

ماده ۲۶۶. اجرای رأی کمیسیون دعاوی کارگری

رای کمیسیون دعاوی کارگری ظرف سه روز پس از انقضای ده روزی که برای تجدیدنظر در نظر گرفته شده است منوط به اجراء توسط کارفرما می باشد.

در صورتی که کارفرما در مهلت مقرر به تصمیم کمیسیون عمل نکند، کمیسیون اختلاف کار برای کارمند گواهی صادر می کند که دارای حکم اجرائیه باشد.

در صورتی که کارمند یا کارفرما در مهلت مقرر تقاضای حل و فصل اختلاف کاری را به دادگاه منطقه (شهر) ارائه کرده باشد، گواهی صادر نمی شود.

مجری کشور بر اساس گواهی صادر شده توسط کمیسیون اختلاف کار و ارائه حداکثر سه ماه از تاریخ وصول آن به دادگاه منطقه (شهر) تصمیم کمیسیون اختلاف کار را به اجبار اجرا می کند.

(بخش چهارم ماده ۲۶۶ اصلاح شده توسط [قانون](#) جمهوری ازبکستان مورخ ۱۶ اکتبر ۲۰۱۷ شماره ۴۴۸-ZRU- پایگاه ملی قانونگذاری، ۲۰۱۷)

اگر یک کارمند به دلایل معتبر دوره سه ماهه تعیین شده را از دست بدهد، کمیسیون اختلاف کار صادر کننده

گواهی می تواند این دوره را بازگرداند .

ماده ۲۶۷

اگر کمیسیون اختلافات کارگری ظرف ده روز اختلاف کارگری را بررسی یا حل نکرده باشد، کارمند مربوطه حق دارد رسیدگی خود را به دادگاه منطقه (شهر) منتقل کند .

تصمیم کمیسیون در مورد اختلافات کارگری ظرف ده روز از تاریخ تحویل رونوشت تصمیم کمیسیون به آنها توسط کارمند یا کارفرمای ذینفع قابل اعتراض در دادگاه منطقه (شهر) است . از دست دادن این مهلت دلیلی برای امتناع از پذیرش درخواست نیست . دادگاه پس از معتبر دانستن دلایل قصور، می تواند این مدت را اعاده کند و اختلاف را در اصل موضوع بررسی کند .

ماده ۲۶۸

افراد زیر حق دارند با درخواست رسیدگی به اختلاف کار به دادگاه مراجعه کنند :

(۱) کارمند، اتحادیه صنفی یا سایر نمایندگان کارمندان؛

(۲) بازرس قانونی کار؛

(۳) کارفرما در صورت عدم موافقت با تصمیم کمیسیون در مورد اختلافات کار و همچنین در مورد اختلافات در مورد جبران خسارت ناشی از کارمند .

(۴) دادستان

ماده ۲۶۹ - دعاوی کارگری قابل رسیدگی مستقیم در محاکم ناحیه (شهر) .

اختلافات کار مستقیماً در دادگاه های منطقه (شهر) بررسی می شود :

(۱) اگر کمیسیون اختلافات کارگری در محل کار کارمند ایجاد نشده باشد .

(۲) در مورد اعاده به کار، صرف نظر از دلایل خاتمه قرارداد کار، در مورد تغییر تاریخ و عبارت دلایل فسخ قرارداد کار، پرداخت برای زمان غیبت اجباری یا انجام کار با دستمزد کمتر .

(۳) در مورد غرامت توسط کارمند برای خسارت مادی به کارفرما؛

(۴) در مورد جبران خسارت توسط کارفرما برای آسیب (از جمله اخلاقی) ناشی از آسیب به سلامتی وی در انجام وظایف کاری یا به دارایی کارمند .

(۵) در مورد امتناع از استخدام در موارد مقرر در قسمت دوم ماده ۷۸ این قانون .

(۶) در مورد مسائلی که قبلاً توسط کارفرما در توافق با کمیته اتحادیه صنفی یا سایر نمایندگان کارمندان حل شده

است .

دعاوی کارگری علاوه بر موارد مندرج در قسمت اول این ماده به درخواست کارمند مستقیماً در دادگاه های ناحیه (شهرستان) نیز رسیدگی می شود .

دعاوی کار در مورد جبران خسارت مادی مقامات رسمی به کارفرما در مواردی که ایراد خسارت توسط مقام رسمی در حین رسیدگی به دعاوی اقتصادی کشف شود در محاکم اقتصادی نیز رسیدگی می شود .

(بخش سوم ماده ۲۶۹ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۴ سپتامبر ۲۰۱۷ شماره ۴۴۶-ZRU / SZ RU -، ۲۰۱۷، شماره ۳۷، ماده ۹۷۸)

امتناع از رسیدگی به درخواست کارمند به این دلیل که اختلاف توسط کمیسیون اختلاف کار بررسی نشده است غیرقابل قبول است .

ماده ۲۷۰. شرایط درخواست حل اختلاف کارگری

محدودیت های زمانی زیر برای مراجعه به دادگاه یا کمیته اختلاف کار تعیین شده است :

برای اختلافات در مورد بازگرداندن - یک ماه از تاریخ تحویل به کارمند نسخه ای از دستور فسخ قرارداد کار با او .

در اختلافات در مورد جبران خسارت توسط کارمند برای خسارت مادی وارد شده به کارفرما - یک سال از تاریخ کشف خسارت توسط کارفرما .

برای سایر اختلافات کاری - سه ماه از روزی که کارمند متوجه نقض حق خود شد یا باید متوجه می شد .

در صورتی که به دلایل موجه مهلت های مقرر در این ماده از بین برود، ممکن است توسط دادگاه یا کمیسیون اختلاف کار اعاده شود .

برای اختلافات در مورد جبران خسارت وارده به سلامت کارمند، مدت درخواست به دادگاه تعیین نشده است .

ماده ۲۷۱

در صورت فسخ قرارداد کار بدون مبنای قانونی یا بر خلاف روال مقرر یا انتقال غیرقانونی به شغل دیگر، کارمند باید توسط مرجع رسیدگی کننده به اختلاف کارگری به شغل قبلی خود اعاده شود .

دادگاه هنگام تصمیم گیری در مورد قانونی بودن فسخ قرارداد کار به ابتکار کارفرما، اعتبار خاتمه رابطه کار با کارمند را ارزیابی می کند .

کارمندی که قرارداد کاری او به دلیل محکومیت غیرقانونی فسخ شده یا به دلیل تعقیب کیفری غیرقانونی از کار (مقام) تعلیق شده است باید شغل قبلی (موقعیت) را داشته باشد و در صورت عدم امکان (انحلال شرکت، کاهش کارکنان) یا وجود سایر زمینه های پیش بینی شده توسط قانون که از اعاده مجدد در محل کار (موقعیت)

جلوگیری می کند - سایر کارهای معادل (موقعیت).

ماده ۲۷۲. تغییر صیغه دلایل فسخ قرارداد کار

اگر عبارت دلیل فسخ قرارداد کار نادرست یا مغایر با قانون فعلی تشخیص داده شود، دادگاه عبارت را تغییر می دهد و در تصمیم دلیل خاتمه قرارداد کار را مطابق با قوانین فعلی ذکر می کند. رجوع به ماده (بند) قانون مربوطه در عین حال، دادگاه در مورد موضوع ارائه ضمانت های پیش بینی شده توسط قانون و میزان پاداش پایان کار به کارمند تصمیم می گیرد.

به درخواست کارمند، دادگاه ممکن است خود را محدود به تصمیم گیری در مورد تغییر عبارت دلایل فسخ قرارداد کار به میل یا توافق طرفین کند.

اگر کارمند معتقد باشد که عبارت فسخ قرارداد کار به حیثیت و حیثیت وی لطمه می زند، دادگاه منطقه (شهر) با رسیدگی به اختلاف، در همان زمان، به درخواست کارمند، در مورد جبران خسارت اخلاقی تصمیم می گیرد. به او آسیب برساند.

ماده ۲۷۳. اجرای فوری تصمیمات در مورد برخی از پرونده های کارگری

تصمیم دادگاه در مورد بازگرداندن کارمندی که قرارداد کار با او به طور غیرقانونی فسخ شده است و همچنین در مورد تغییر در عبارت دلایل خاتمه قرارداد کار یا تصمیم هیئت حل اختلاف کار در مورد اعاده کار کارمندی که به طور غیرقانونی به شغل دیگری منتقل شده است، بلافاصله اعدام می شود. در صورتی که کارفرما اجرای چنین تصمیمی را به تأخیر اندازد، مرجع حل اختلاف کار که تصمیم را اتخاذ کرده است، به ترتیب در مورد پرداخت متوسط دستمزد یا مابه التفاوت درآمد به طور کامل به کارمند در تمام مدت، حکم یا تصمیمی را صادر می کند. از تأخیر اگر کارمندی که به طور غیرقانونی منتقل شده است بر اساس گواهی صادره از کمیسیون اختلاف کار مبنی بر اجرای تصمیم خود به دادگاه مراجعه کند، دادگاه حکمی مبنی بر پرداخت دستمزد به کارمند برای مدت غیبت اجباری ناشی از تأخیر در اجرای تصمیم کمیسیون اختلاف کار.

تصمیم هیئت رسیدگی به اختلافات کار در مورد اعطای دستمزد به کارمند، اما حداکثر سه ماه قبل از آن، نیز منوط به اجرای فوری است.

ماده ۲۷۴

اگر مسئولی به کارفرمای مربوط به پرداخت دستمزد به کارمندی که قرارداد کار با او به طور غیرقانونی فسخ شده است یا به کارمندی که به طور غیرقانونی به شغل دیگری منتقل شده است آسیب وارد کند، دادگاه مکلف به جبران خسارت وارده به کار می کند. این مقام چنین تعهدی در صورتی تحمیل می شود که خاتمه قرارداد کار یا انتقال با نقض آشکار قانون انجام شده باشد یا مقام رسمی اجرای تصمیم دادگاه در مورد اعاده به کار را به تأخیر بیندازد.

میزان جبران خسارت نمی تواند بیش از سه حقوق ماهانه یک مقام رسمی باشد.

ماده ۲۷۵. استیفای مطالبات نقدی مستخدم

کارفرما حق دارد مطالبات پولی کارمند را برای تمام مدت بدون محدودیت زمانی برآورده کند .

در صورت بروز اختلاف در مورد بازبایی دستمزد، مرجع حل اختلاف کار به طور کامل مطالبات پولی زیر کارمند را برآورده می کند :

پرداخت غیبت اجباری ناشی از صدور نابهنگام دفترچه کار به کارمند پس از خاتمه قرارداد کار .

در مورد پرداخت غیبت اجباری ناشی از عدم رعایت تصمیم هیئت حل اختلاف کار توسط کارفرما برای بازگرداندن کارمند به شغل قبلی خود .

در مورد پرداخت غرامت به دلیل تعطیلات استفاده نشده به کارمند .

هنگام رسیدگی به اختلافات کاری در مورد پرداخت غیبت اجباری به کارمند ناشی از خاتمه غیرقانونی قرارداد کار، انتقال غیرقانونی به شغل دیگر یا انفصال غیرقانونی از کار، مطالبات پولی کارمند توسط مرجع حل اختلاف کار حداکثر ظرف یک سال برآورده می شود . .

سایر مطالبات پولی کارمند حداکثر ظرف مدت سه سال قابل رسیدگی است .

ماده ۲۷۶

اختلافات کار دسته خاصی از کارمندان دولت در مورد خاتمه قرارداد کار، انتقال به شغل دیگر، جبران خسارت ناشی از انتقال غیرموجه یا خاتمه روابط کار و اعمال مجازات های انضباطی به ترتیب مقرر در قانون رسیدگی می شود .

ماده ۲۷۷. رهایی مستخدمین از هزینه های قانونی

هنگام مراجعه به دادگاه برای دعاوی ناشی از روابط کار، کارکنان از پرداخت هزینه های دادگاه معاف هستند .

ماده ۲۷۸

بازپرداخت معکوس مبالغ پرداختی از کارمند با تصمیم کمیسیون اختلافات کارگری و همچنین با تصمیم دادگاه در مورد اختلاف کار در صورت لغو تصمیم از طریق نظارت فقط در مواردی که تصمیم لغو شده بر اساس اطلاعات نادرست گزارش شده توسط کارمند یا ارائه اسناد جعلی توسط وی بوده است .

ماده ۲۷۹

دستمزد اضافه شده توسط کارفرما به صورت داوطلبانه از جمله به دلیل اجرای نادرست قانون قابل بازپرداخت نیست مگر در موارد اضافه پرداخت به دلیل اشتباهات حسابداری .

مبالغی که در اثر گزارش خلاف واقع یا ارائه مدارک خلاف واقع توسط کارمند به کارمند پرداخت می شود، بر

اساس حکم یا حکم دادگاه از وی بازپس گرفته می شود .

ماده ۲۸۰. رسیدگی به اختلافات در ایجاد شرایط جدید یا تغییر شرایط کار موجود

اختلافات کاری در مورد ایجاد شرایط جدید یا تغییر شرایط کار موجود برای یک کارمند توسط کارفرما و اتحادیه صنفی مربوط یا سایر نمایندگان کارمندان حل و فصل می شود .

اختلافات کار در مورد اعمال مقررات قانونی و سایر قوانین نظارتی در مورد کار و همچنین تعهدات قرارداد کار برای ایجاد یا تغییر شرایط کار موجود به انتخاب کارمند در کمیسیون اختلاف کار یا در کمیسیون رسیدگی می شود. دادگاه .

ماده ۲۸۱. طرز رسیدگی به دعاوی دسته جمعی کار (دعوا)

اختلافات کار دسته جمعی (تعارض) اختلاف بین کارفرما (انجمن کارفرمایان) و جمعی از کارگران (هیئت نمایندگی آنها) در مورد ایجاد شرایط جدید و تغییر در شرایط کار موجود، انعقاد، اصلاح و اجرای قراردادها و قراردادهای دسته جمعی است .

روش حل و فصل اختلافات کار جمعی در مورد ایجاد شرایط جدید یا تغییر در شرایط کار موجود توسط قانون تعیین می شود .

اختلافات کار جمعی در مورد اعمال قانون و سایر قوانین نظارتی در مورد کار، از جمله قراردادهای جمعی، موافقت نامه ها، قوانین محلی که با توافق بین کارفرما و کمیته اتحادیه کارگری یا سایر نهادهای نماینده کارمندان اتخاذ شده است، مشمول بررسی قضایی است. اختلافات کار جمعی در مورد اعمال قراردادهای دسته جمعی، موافقت نامه ها و سایر اقدامات محلی که با توافق بین کارفرما و کمیته اتحادیه کارگری یا سایر نمایندگان کارمندان اتخاذ شده است، به درخواست یکی از طرفین توسط دادگاه رسیدگی می شود .

هنگام رسیدگی در دادگاه ها به موارد مندرج در قسمت سوم این ماده و اجرای تصمیمات آنها، قوانین و مهلت های مربوطه که توسط این قانون برای اختلافات کاری فردی تعیین شده است اعمال می شود .

فصل شانزدهم. بیمه اجتماعی دولتی

۱. مقررات عمومی

ماده ۲۸۲. گسترش بیمه اجتماعی دولتی به کلیه مستخدمین

همه کارکنان مشمول بیمه اجتماعی دولتی هستند .

ماده ۲۸۳. حق بیمه تامین اجتماعی دولتی

سهام بیمه اجتماعی دولتی توسط کارفرمایان و همچنین خود کارکنان بیمه شده پرداخت می شود .

عدم پرداخت حق بیمه اجتماعی دولتی از سوی کارفرمایان موجب سلب حق تامین بیمه شده به هزینه وجوه بیمه

اجتماعی دولتی نمی شود .

ماده ۲۸۴. انواع تأمین به هزینه بیمه اجتماعی دولتی

کارمندان بیمه شده و در موارد مقتضی خانواده آنها با هزینه صندوق های بیمه اجتماعی دولتی تأمین می شوند :
مزایای ناتوانی موقت، و زنان، علاوه بر این، مزایای بارداری و زایمان .
مزایای زایمان؛

حقوق بازنشستگی دولتی برای پیری، از کارافتادگی و بازماندگان؛
سایر پرداخت های مقرر در قانون .

صندوق های بیمه اجتماعی دولتی همچنین طبق روال تعیین شده برای پرداخت هزینه های درمان آسایشگاهی،
تفریح، تغذیه پزشکی (رژیمی) کارگران بیمه شده، نگهداری اردوگاه های بهداشتی برای کودکان و سایر فعالیت
های بیمه اجتماعی دولتی استفاده می شود .

۲. مزایای بیمه اجتماعی دولتی

ماده ۲۸۵. کمک هزینه از کارافتادگی موقت

کمک هزینه از کارافتادگی موقت در صورت بیماری، زایمان یا آسیب های دیگر، از جمله آسیب خانگی، هنگام
مراقبت از یک عضو بیمار خانواده، قرنطینه، درمان آسایشگاهی و پروتز پرداخت می شود .

کمک هزینه از کارافتادگی موقت ناشی از ضایعه شغلی و بیماری شغلی به میزان تمام درآمد و در سایر موارد به
میزان شصت تا صد درصد درآمد، بسته به مدت پرداخت حق بیمه توسط کارمند پرداخت می شود. بیمه اجتماعی
ایالتی (طول خدمت کل)، تعداد فرزندان زیر سن قانونی و سایر شرایط .

حداقل کمک هزینه از کارافتادگی موقت نمی تواند کمتر از ۳۵٫۲ درصد حداقل دستمزد تعیین شده توسط قانون
باشد و نباید از درآمدی که از آن کمک هزینه محاسبه می شود بیشتر باشد .

(بخش سوم ماده ۲۸۵ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۳ دسامبر ۲۰۱۹ شماره - ۵۸۶-ZRU
پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۲/۰۴/۲۰۱۹، شماره ۴۱۰۶/۵۸۶/۰۳/۱۹)

ماده ۲۸۶. منفعت حمل و وضع حمل

کمک هزینه زایمان به میزان درآمد کامل در تمام مرخصی زایمان پرداخت می شود) ماده ۲۳۳ .

بخش ۲۸۷. کمک هزینه تولد فرزند

هنگام تولد فرزند، کمک هزینه یکجا صادر می شود. میزان کمک هزینه هر فرزند متولد شده و نحوه پرداخت آن

توسط قانون تعیین می شود .

۲۸۸ § کمک هزینه کفن و دفن

در صورت فوت کارمند بیمه شده یا یکی از اعضای خانواده وی کمک هزینه ختم به میزان و به ترتیبی که قانون تعیین می کند پرداخت می شود .

۳. امنیت بازنشستگی

ماده ۲۸۹. مستمری سالمندی

مستمری سالمندی به کارگران بیمه شده به طور کلی برای مردان تعلق می گیرد - پس از رسیدن به شصت سال سن با کل سابقه کار حداقل بیست و پنج سال، برای زنان - پس از رسیدن به پنجاه و پنج سال سن با کل مدت خدمت حداقل بیست سال .

برای دسته خاصی از کارگران بیمه شده، مستمری در سن بازنشستگی کاهش یافته و در موارد مقتضی با کاهش سابقه کار تعیین می شود .

ماده ۲۹۰. مستمری از کارافتادگی

مستمری از کارافتادگی به کارمندان بیمه شده ای که طبق قانون به عنوان افراد دارای معلولیت گروه اول و دوم شناخته می شوند به دلیل موارد زیر اختصاص می یابد :

(بند یک ماده ۲۹۰ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۱۷ مه ۲۰۲۲ شماره - ۷۷۰-ZRU پایگاه ملی قانونگذاری، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳)

آسیب زایمان یا بیماری شغلی - صرف نظر از مدت زمان فعالیت کار؛

دلایل دیگر - با کل طول خدمت مربوطه که مدت آن به سن کارمند بیمه شده در زمان شروع از کارافتادگی بستگی دارد .

(متن ماده ۲۹۰ اصلاح شده توسط قانون جمهوری ازبکستان مورخ ۲۲ دسامبر ۲۰۱۰ شماره SZ - ۲۷۲-ZRU RU، ۲۰۱۰، شماره ۵۱، ماده ۴۸۳)

ماده ۲۹۱. مستمری بازماندگان

مستمری بازماندگان برای اعضای از کارافتاده خانواده نان آور متوفی به دلیل آسیب صنعتی یا بیماری شغلی بدون توجه به مدت فعالیت کارگری وی و در صورت فوت به دلایل دیگر - با طول کل مربوطه تعیین می شود. خدمتی که مدت آن بستگی به سن کارگر بیمه شده تا روز فوت دارد .

ماده ۲۹۲. حق انتخاب نوع مستمری

به کارگران بیمه شده (و در صورت از دست دادن نان آور خانواده، اعضای خانواده آنها) که مستحق انواع

مستمری دولتی هستند، یک مستمری به انتخاب خود اختصاص می یابد .

ماده ۲۹۳. میزان مستمری های کشوری

میزان مستمری های کشوری به ترتیبی که قانون تعیین می کند تعیین می شود .

ماده ۲۹۴. نحوه تأمین مستمری کارمندان بیمه شده از کشور

نحوه انتصاب، محاسبه و پرداخت حقوق بازنشستگی کشوری را قانون تعیین می کند .

(بولتن اولیای مجلس جمهوری ازبکستان، ۱۹۹۶، ضمیمه شماره ۱؛ ۱۹۹۷، شماره ۲، ماده ۶۵؛ ۱۹۹۸، شماره ۶-۵، ماده ۱۰۲، شماره ۹، ماده ۱۸۱؛ ۱۹۹۷، شماره ۲، ماده ۱۸۱؛ بولتن اولیای مجلس جمهوری ازبکستان، ۱۹۹۶، شماره ۲، ماده ۱۸۱. ۱۹۹۹، شماره ۱، ماده ۲۰، شماره ۵، ماده ۱۲۴، ۱۱۲، شماره ۹، ماده ۲۲۹؛ ۲۰۰۱، شماره ۵، ماده ۸۹، شماره ۹-۱۰، ماده ۱۸۲؛ ۲۰۰۲، شماره ۱، مقاله ۲۰، شماره ۹، ماده ۱۶۵؛ قانون جمع آوری شده جمهوری ازبکستان، ۲۰۰۵، شماره ۳۷-۳۸، ماده ۲۸۰؛ ۲۰۰۹، شماره ۵۲، ماده ۵۵۳، ۵۵۴؛ ۲۰۱۰، شماره ۵۱، مورد ۴۸۲، ۲۰۱ شماره ۳۷، مورد ۴۲۱؛ ۲۰۱۳، شماره ۱۸، مورد ۲۳۳، شماره ۴۱، مورد ۵۴۳؛ ۲۰۱۴، شماره ۴، مورد ۴۵؛ ۲۰۱۵، شماره ۳۳، ماده ۴۳۹، ۲۰۱۶، شماره ۱۷، مقاله، شماره ۵۲، ماده ۵۹۷؛ ۲۰۱۷، شماره ۳۷، ماده ۹۷۸؛ پایگاه ملی قوانین، ۰۱/۰۵/۱۳۹۷، شماره ۰۳/۱۸/۴۵۶/۰۵۱۲، ۱۰ ژانویه ۲۰۱۸، شماره ۴۵۹/۱۸/۰۳/۴۵۹/۱۸/۰۳، ۱۹ آوریل ۲۰۱۸، شماره ۰۳/۱۸/۴۷۶/۱۸/۰۳، ۲۴ جولای ۲۰۱۸، شماره ۴۸۶/۱۸/۰۳/۱۵۵۹/۱۰/۱۷/۲۰۱۸، شماره ۰۳/۱۸/۴۷۶/۱۸/۰۳، ۲۰۱۹/۱۰/۰۱/۱۰، شماره ۵۱۴/۱۹/۰۳/۲۴۵۰/۰۳/۱۹/۰۳؛ روزنامه اتاق های اولیای مجلس جمهوری ازبکستان، ۲۰۱۹، شماره ۲، ماده ۴۷؛ پایگاه ملی قوانین، ۱۱ مه ۲۰۱۹، شماره ۱۹/۰۳/۳۱۱۴/۵۳۶/۲۴ مه ۲۰۱۹، شماره ۲۰۱۹. ۰۴، ۱۲، ۰۳/۱۹/۵۴۲/۳۱۷، شماره ۴۱۰۶/۵۸۶/۱۹/۰۳؛ ۲۰۲۰/۰۹/۲۸، شماره ۱۳۳۳/۰۳/۲۰، ۲۰۲۰/۱۰/۰۵، ۲۰۲۰/۰۳/۲۰، ۲۰۲۰/۱۰/۲۰، ۱۳۴۸/۱۰/۲۰، شماره ۲۰۲۰/۱۰/۲۰، شماره ۱۳۹۶/۶۴۲/۰۳/۲۰، ۲۰۲۰/۰۴، ۲۰۲۰/۱۲/۱۲ شماره ۱۲/۱۲ شماره ۲۰۲۰/۰۳/۲۰، ۲۰۲۱/۰۸/۰۳۱۳۹۲/۶۵۳/۰۳/۲۰؛ شماره ۲۰۲۱/۰۳/۲۱/۷۰۵/۰۷۴۲، ۱۰/۳۰/۲۰۲۱، شماره ۱۰۱۰۰۱/۷۲۶/۲۱/۰۳؛ فوریه ۲۰۲۲، شماره ۰۳/۲۲/۷۵۲/۰۱۱۳، ۱۸ مه ۲۰۲۲، شماره ۰۳/۲۲/۷۷۰/۲۲/۰۳) ۰۴۲۴/۷۷۰/۲۲/۰۳