

Новая редакция ТК: необходимость принятия и нововведения

Проект Трудового кодекса в новой редакции разработан Министерством занятости и трудовых отношений и размещен для обсуждения на портале СОВАЗ.

Необходимость разработки проекта продиктована рядом причин:

во-первых, действующий Трудовой кодекс был принят в 1995 году и имеет следующие недостатки:

- отсутствие четкого круга правового регулирования трудовых и общественных отношений;

- включает нормы, не способствующие установлению баланса выгод работников и работодателей, противодействующие их инициативам, не учитывающие требования рыночной экономики;

- необоснованно используется большое число источников информации и безадресных ссылок;

- недостаточное внимание уделено некоторым категориям работников (работающим на дому, в удаленном режиме, по совместительству, работающим по найму у физлиц, а также у частных предпринимателей, членам коллегиальных органов, сезонным работникам);

- имеются противоречия с законодательными документами в гражданской, семейной и других правовых сферах;

- недостаточно охвачены вопросы государственного и общественного контроля соответствия трудовому законодательству, в частности, не учтены критерии законодательства по борьбе с коррупцией;

- некоторые статьи Трудового кодекса не соответствуют нормам международного права, в том числе ратифицированным международным соглашениям;

во-вторых, действующий Трудовой кодекс не отражает требований, утвержденных Стратегией действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан на 2017–2021 годы (прил. N 1 к УП-4947 от 7.02.2017 г.), в частности, по стимулированию развития предпринимательства, современных форм обеспечения работой, внедрения систем профессионального обучения, а также не предусматривает внедрение современных ИКТ в трудовые отношения.

Трудовой кодекс в новой редакции состоит из 2 частей, 34 глав и 621 статьи (в действующем ТК – 294 статьи). Общая часть объединила основные аспекты, важные для всех институтов трудового законодательства.

Особенная часть ТК посвящена некоторым институтам трудовых отношений:

- индивидуальные трудовые отношения;

- профессиональная подготовка работников, переподготовка и повышение квалификации;

- особенности регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников;

- защита трудовых прав работников;

- рассмотрение трудовых конфликтов.

С учетом принятых законов «О частных агентствах занятости» и «О занятости населения» в проекте ТК введен раздел «Занятость», в котором, не повторяя законов, основное внимание уделено правам и обязанностям работодателя, гарантиям в сфере занятости.

Особенная часть ТК посвящена индивидуальным трудовым отношениям: трудовое соглашение, рабочее время, время отдыха, оплата и объем труда, гарантированные и компенсационные выплаты, трудовая дисциплина, охрана труда.

В новом ТК отражены особенности урегулирования трудовых отношений с отдельными категориями работников, нуждающихся в социальной и правовой защите, – женщины и лица, выполняющие семейные обязательства, не достигшие 18 лет, инвалиды, совместители, индивидуальные предприниматели и другие.

Основные новшества проекта Трудового кодекса в новой редакции заключаются в следующем:

- уточнены основные принципы правового регулирования трудовых отношений на основе конвенций МОТ, ратифицированных Узбекистаном;

- установлена взаимосвязь между локальными нормативными актами и законами;



- определены в качестве субъекта трудовых отношений и работник, и работодатель;

- расширены права и обязанности работника. Например, составление трудового договора согласно установленному законодательству и следование трудовым нормам, оповещение руководства при возникновении угрозы жизни и здоровью работника;

- расширены права и обязанности работодателя. В частности, права на премирование работника за добросовестную работу, требование от работников выполнения обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя, обязанность следования трудовому законодательству, общественным соглашениям и другим внутренним актам, обеспечение работой работника согласно трудовому договору и другие;

- расширены основания для появления трудовых отношений (отбор и назначение на должность, направление на работу уполномоченным органом, определение трудовых прав иностранных граждан и лиц без гражданства);

- использован принцип «гендерного нейтралитета» при регулировании трудовых отношений, связанных семейными обязательствами;

- введено понятие социального партнерства в трудовую сферу, определены его особенности, принципы, установлен порядок образования комиссий по социальному партнерству в трудовой сфере;

- дается разрешение на заключе-

ние с работниками бессрочных трудовых соглашений, а также право сокращать максимальный срок срочного трудового договора с 5 до 3 лет;

- цифровизируются процессы трудоустройства, ведения электронных трудовых книжек, механизм регистрации трудовых соглашений в единой базе данных;

- вводится дифференцированная выплата пособий при увольнении – в зависимости от стажа работы в данной организации;

- внедряются механизмы защиты личных сведений работников;

- расширены виды рабочего времени: сменная работа, приспособленное рабочее время, деление рабочего дня на части, время в командировке и другие;

- разрешается установление порядка, согласно которому при совпадении праздничного и выходного дня можно перенести выходной на последующий день;

- с учетом пандемии коронавируса внедряются правила выплаты работнику части зарплаты, но не менее 1 МРОТ, а также продление неоплачиваемого отпуска до 6 месяцев;

- внедряется механизм отказа работника от работы, выполнение которой может привести к опасности для его жизни и здоровья, и другие.

Проект опубликован на государственном языке, может быть изменен, дополнен или отклонен.

Лола Абдуазимова.

Лишение прав на квартиру

Я проживаю в квартире с момента рождения. В квартире надо мной собственник не живет уже в течение 10 лет.

Имеются ли в жилищном законодательстве регламенты, согласно которым владелец квартиры утрачивает право собственности в случае длительного непроживания там кого-либо? Если «да», то при каких условиях?

– Право собственности на жилье может быть утрачено в следующих случаях:

- при обращении взыскания на имущество по обязательствам собственника (ст. 199 ГК);
- при национализации – возмездном изъятии государством имущества по закону (ст. 202 ГК);
- при реквизиции – возмездном изъятии в случае стихийных бедствий, аварий и т. д. (ст. 203 ГК);
- при конфискации – безвозмездном изъятии по решению суда за совершение преступления или иного правонарушения (ст. 204 ГК);
- по решению государственного органа – в случаях и порядке, установленных законодательными актами, с предоставлением собственнику равноценного имущества на праве собственности и возмещением убытков (ст. 206 ГК).

Если жилье не приватизировано и находится в отношениях найма, то договор найма может быть расторгнут с последующим выселением:

- если жилое помещение перестает быть пригодным для постоянного проживания, а также в случае его аварийного состояния;
- если дом, в котором находится жилое помещение, подлежит сносу;
- при невнесении нанимателем платы за жилое помещение за 6 месяцев, если договором не установлен более длительный срок, а при краткосрочном найме – в случае невнесения платы более 2 раз по истечении установленного договором срока платежа;
- в случае разрушения либо порчи жилого помещения нанимателем или другими гражданами, за действия которых он отвечает. Если наниматель жилого помещения или другие граждане, за действия которых он отвечает, используют жилое помещение не по назначению либо систематически нарушают правила общежития, то наймодатель может предупредить нанимателя и после невыполнения этих требований вправе расторгнуть



договор найма жилого помещения в судебном порядке (ч. 4, 5 ст. 69 ЖК).

Кроме того, в случае выявления фактов совершения преступления – измены государству, посягательства на конституционный строй, Президента Республики Узбекистан, диверсии, терроризма, разбоя, грабежа, умышленного убийства и других особо тяжких и тяжких преступлений лицами, которым были предоставлены жилые и нежилые помещения юридическими и физическими лицами, а также которые являются владельцами помещений, на эти помещения по постановлению органов дознания и следствия соответствующих правоохранительных органов налагается арест на их отчуждение. Если вина обвиняемого в совершении преступления доказана, он задержан или находится в розыске, а также после вступления обвинительного приговора в законную силу эти жилые и нежилые помещения в установленном порядке конфискуются в доход государства (п. 1 ПКМ N 93 от 1.03.1999 г.).

А если ваш сосед – иностранный гражданин или лицо без гражданства, то согласно постановлению Кабинета Министров «Об упорядочении приобретения жилья иностранными гражданами и лицами без гражданства в Республике Узбекистан» (N 92 от 27.02.1999 г.) в случае длительной (свыше 12 месяцев) неоплаты коммунальных услуг и расходов по эксплуатации жилья, находящегося на территории Узбекистана, отсутствующими иностранными гражданами и лицами без гражданства, являющимися собственниками этого жилья, по представлению Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятов областей и г. Ташкента в установленном порядке на жилье налагается арест для решения вопроса о взыскании задолженности по оплате коммунальных услуг и расходов по эксплуатации жилья.

Привести в соответствие

Я – сотрудник отдела кадров крупной компании. Для подготовки документов на получение визы одному из наших работников потребовались перевод документов и предоставление apostilla. Однако выяснилось, что в свидетельстве о смерти его бабушки стоит имя в сокращенном варианте (Лена), а в свидетельстве о рождении его мамы в графе «мать» стоит ее полное имя (Елена).

Как можно внести изменения в свидетельство о смерти бабушки?

– При наличии достаточных оснований и отсутствии спора между заинтересованными лицами изменения, исправления и дополнения в запись актов гражданского состояния вносят органы ЗАГС по месту нахождения этих записей, если они составлены на территории Узбекистана (п. 148 Правил, прил. N 1 к ПКМ N 387 от 14.11.2016 г.).

Внесение исправлений в запись акта о смерти производится загсом по заявлению близкого родственника либо наследника, в том числе:

- при наличии в записях актов орфографических ошибок и неточностей, а также при отсутствии записи о времени, месте рождения и отчестве;
- если в записи акта имя записано сокращенно или в ласкательной форме.

Заявление о внесении изменений, исправлений и дополнений в запись акта должно быть рассмотрено загсом в течение 15 дней со дня его поступления.

Если есть уважительные причины (неполучение копий записей, в которые необходимо внести изменения, и другие), то срок рассмотрения заявления может быть продлен до 1 месяца (п. 149 Правил).

К заявлению о внесении изменений прилагаются копии документов, подтверждающих обоснованность просьбы заявителя: копии (ксерокопии) документов, удостоверяющих его личность, и иные необходимые документы. Вместе с ними в дело подшиваются подлинники свидетельств, требующих изменения (п. 151 Правил).

Санжар Ходжаахмедов,
эксперт ООО «Norma».

Объявление. Реклама

ДОБРО ПОЖАЛОВАТЬ В ИНФОКИОСК

«МЫ ОТВЕЧАЕМ!»

На ваши вопросы по темам налогообложения, бухгалтерского учета и права отвечают авторы электронных пособий и газетных публикаций.

Ответы вы найдете на сайте norma.uz в электронном информационном киоске нашей экспертной службы «Мы отвечаем!».

Задать вопросы можно:

- отправив обращение в электронном виде, предварительно зарегистрировавшись на сайте norma.uz;
- по телефону горячей линии (71) 200-00-59 (с понедельника по пятницу с 10.00 до 17.00).



Электронная справочная система

ЮРИСТ ПРЕДПРИЯТИЯ

По вопросам приобретения обращаться:
г. Ташкент, Мирабадский р-н,
ул. Таллимаржон, 1/1, 6-й этаж.
Тел. (71) 200-00-90. E-mail: office@norma.uz,
web: norma.uz

ЧИТАЙТЕ В НОМЕРЕ:

- **НОРМАТИВНЫЕ ПРОЕКТЫ**
– Новая редакция ТК: необходимость принятия и нововведения – стр. 1
- **С ПАСПОРТОМ ПО ЖИЗНИ**
– Лишение прав на квартиру
– Привести в соответствие – стр. 2
- **ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ**
– Постановление Президента Республики Узбекистан

«О мерах по внедрению системы безопасной, упорядоченной и легальной трудовой миграции» – стр. 3–4

- **ВАШЕ ПРАВО**
– Что делается для улучшения защиты прав потребителей
– Выплата зарплаты авансом – стр. 5
- **ОТДЕЛ КАДРОВ**
– Что делать, если работница не хочет уходить в декрет
– Право на патент

- Размер «детского» пособия
- Персонал для постоянного учреждения
- Вернуть долг по зарплате
- «Двойные» отпускные – стр. 6–7
- **ПРАВИЛА ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ**
– Пеня за просрочку
- Уменьшение несформированного УФ
- Заем погасит правопреемник
- Ответственность за недостоверную рекламу
- Требования к заполнению доверенности – стр. 8



ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

О МЕРАХ ПО ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОЙ, УПОРЯДОЧЕННОЙ И ЛЕГАЛЬНОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ*

За последние четыре года кардинально изменилось отношение к гражданам, работающим за рубежом, установлен диалог с трудовыми мигрантами, внедрена новая система по изучению и решению их проблем и реализации потребностей.

Создан Фонд поддержки и защиты прав и интересов граждан, осуществляющих трудовую деятельность за рубежом (далее – Фонд), внедрена практика страхования жизни и здоровья трудовых мигрантов, выделения ипотечных кредитов для членов их семей.

Вместе с тем требуется принятие комплексных мер по совершенствованию механизмов поддержки граждан, осуществляющих трудовую деятельность за рубежом, обеспечению реинтеграции лиц, вернувшихся из трудовой миграции, созданию благоприятных условий для занятия ими предпринимательской деятельностью.

В целях совершенствования деятельности уполномоченных органов в области внешней трудовой миграции, обучения лиц, желающих работать за рубежом, востребованным профессиям, защиты прав граждан в период их пребывания за рубежом, обеспечения занятости вернувшихся трудовых мигрантов, а также социальной поддержки членов их семей:

1. Признать неудовлетворительной деятельность **Министерства занятости и трудовых отношений, Агентства по внешней трудовой миграции, Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятов города Ташкента, областей, районов и городов** по организованному трудоустройству граждан Республики Узбекистан за рубежом, осуществлению постоянного диалога с ними и организации системного решения их проблем, обеспечению их занятости по возвращении на Родину.

2. **Утвердить систему безопасной, упорядоченной и легальной трудовой миграции согласно приложению N 1**, определив ее основными направлениями:**

увеличение масштабов организованного направления граждан Республики Узбекистан за рубеж для осуществления временной трудовой деятельности, расширение в данных целях спектра задач и полномочий министерств, ведомств и органов исполнительной власти на местах;

развитие международного сотрудничества в области внешней трудовой миграции, укрепление связей с организациями соотечественников и узбекскими диаспорами за рубежом;

эффективное налаживание практики обучения профессионалам и иностранном языкам граждан Республики Узбекистан до выезда на работу за рубеж, внедрение системы выдачи им международно признанных сертификатов, подтверждающих их профессиональную квалификацию;

расширение практики финансовой и социальной поддержки трудовых мигрантов, попавших в сложную ситуацию, страхования их жизни и здоровья, организации для них культурно-просветительских мероприятий;

реализацию мер, направленных на содействие и обеспечение прав граждан, осуществляющих трудовую деятельность за рубежом, создание для них благоприятных условий;

реинтеграцию лиц, вернувшихся из трудовой миграции, включая обеспечение их занятости, повышение профессиональной квалификации и стимулирование предпринимательских инициатив.

3. **Установить следующий порядок организации работы региональных филиалов Агентства по внешней трудовой миграции:**

Председатель Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимы областей и города Ташкента осуществляют общее руководство региональными филиалами, а также несут ответственность за эффективное выполнение возложенных на них задач;

начальники региональных филиалов одновременно являются **помощниками Председателя Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимов областей и города Ташкента по вопросам внешней трудовой миграции;**

начальники региональных филиалов назначаются на должность и освобождаются от должности Председателем Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимирами областей и города Ташкента по согласованию с Министерством занятости и трудовых отношений;

Председатель Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимы областей и города Ташкента за счет дополнительных источников местных бюджетов принимают меры по укреплению материально-технической базы региональных филиалов, а также привлечению к их деятельности квалифицированных специалистов на основе гражданско-правовых договоров;

материальное поощрение работников региональных филиалов осуществляется в зависимости от эффективности проведенной ими работы по увеличению доли организованной трудовой миграции и обеспечению занятости лиц, вернувшихся из трудовой миграции;

Агентство по внешней трудовой миграции оказывает методическую помощь региональным филиалам по вопросам трудовой миграции, представляет информацию о рынке труда за рубежом и потенциальных работодателей, а также содействует укреплению их материально-технической базы и поощряет работников.

*Настоящее постановление официально опубликовано в Национальной базе данных законодательства (lex.uz) и вступило в силу 16.09.2020 г.

**Приложения N1 – 6 к постановлению в «НТБ» не публикуются. Приложения приводятся на государственном языке. С полным текстом документа можно ознакомиться в ИГПС «Норма» и на сайте nrm.uz.

4. Предоставить региональным филиалам Агентства по внешней трудовой миграции право:

заключать соглашения с иностранными работодателями, а также отправлять граждан за рубеж на основе заключенных соглашений;

сотрудничать с дипломатическими представительствами, консульскими учреждениями Республики Узбекистан и представительствами Агентства по внешней трудовой миграции за рубежом в вопросах защиты и поддержки прав трудовых мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность в иностранных государствах;

устанавливать связи и проводить переговоры с региональными миграционными и другими государственными органами зарубежных государств;

сотрудничать с организациями соотечественников за рубежом;

привлекать средства технического содействия и гранты иностранных (международных) финансовых институтов и других организаций, выделяемых на развитие сферы миграции.

5. Утвердить:

Программу мер, реализуемых Советом Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятами областей и города Ташкента в рамках системы безопасной, упорядоченной и легальной трудовой миграции, согласно приложению N 2;**

Программу мер, реализуемых дипломатическими представительствами и консульскими учреждениями Республики Узбекистан за рубежом в рамках системы безопасной, упорядоченной и легальной трудовой миграции, согласно приложению N 3;**

Основные показатели работы, осуществляемой в 2020–2021 годах в области внешней трудовой миграции Министерством занятости и трудовых отношений, Советом Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятами областей и города Ташкента, согласно приложению N 4;**

Программу культурно-просветительских мероприятий, проводимых в зарубежных странах в 2021 году, согласно приложению N 5.**

6. Установить порядок, в соответствии с которым с 1 января 2021 года лица, выезжающие за рубеж путем организованной трудовой миграции, до направления на работу **обучаются профессиям** в государственных и негосударственных образовательных организациях, за исключением лиц, **отвечающих квалификационным требованиям** иностранного работодателя.

7. Принять к сведению, что в регионах в соответствии с постановлением Президента Республики Узбекистан от 11 августа 2020 года N ПП-4804 «О дополнительных мерах, направленных на привлечение к предпринимательству, повышение трудовой активности и профессиональное обучение бедных и безработных граждан, а также обеспечение занятости населения» организованы моноцентры «Ишга мархамат», центры профессионального обучения, краткосрочные курсы профессионального обучения и пункты профессионального обучения населения махалли для обучения профессиям и иностранным языкам лиц, выезжающих в трудовую миграцию.

8. Министерству высшего и среднего специального образования совместно с Министерством занятости и трудовых отношений, министерствами и ведомствами, имеющими в ведении профессиональные образовательные учреждения, Советом Министров Республики Каракалпакстан и хокимиятами областей в двухмесячный срок:

организовать **краткосрочные курсы обучения** трудовых мигрантов **профессиям и иностранным языкам** в зданиях колледжей и техникумов, расположенных в Республике Каракалпакстан и областях, согласно приложению N 6**;

адаптировать учебные программы краткосрочных курсов к требованиям крупных зарубежных работодателей;

установить тесное взаимодействие с зарубежными работодателями и частными агентствами занятости, а также подготовить на краткосрочных курсах квалифицированных специалистов по востребованным для них профессиям;

заключить двусторонние соглашения с крупными зарубежными учебными центрами и организовать стажировку преподавателей краткосрочных курсов.

Установить, что расходы на обучение на краткосрочных курсах покрываются за счет средств Государственного фонда содействия занятости, средств, выделяемых из Государственного бюджета на данные цели, средств организаций, заказавших профессиональное обучение новых работников, и иных источников, не запрещенных законодательством.

9. Предоставить Министерству занятости и трудовых отношений право осуществлять за счет средств Фонда разработку краткосрочных программ обучения для трудовых мигрантов, создание методического обеспечения, привлечение квалифицированных специалистов крупных предприятий за рубежом и педагогических кадров ведущих образовательных учреждений, повышение педагогического мастерства преподавателей и мастеров производственного обучения.

10. До 1 января 2021 года:

хокимияту города Ташкента совместно с работодателями Японии создать тестовый центр «Японского языка и профессиональной квалификации» на базе моноцентра «Ишга мархамат» в городе Ташкенте;

хокимияту Ферганской области совместно с Национальным агентством контроля сварки Российской Федерации создать школу сварщиков на базе моноцентра «Ишга мархамат» в городе Фергане;

хокимияту Сырдарьинской области совместно с рекрутинговыми центрами «Tadbeer» Объединенных Арабских Эмиратов создать учебный центр по подготовке работников в сфере обслуживания на базе моноцентра «Ишга мархамат» в городе Гулистане;

хокимияту Наманганской области на базе профессиональных образовательных учреждений области создать учебные центры «IT School» на основе государственно-частного партнерства, а также совместно с Японией и Объединенными Арабскими Эмиратами – учебные центры по обучению иностранным языкам и профессиональной подготовке в сфере обслуживания.

11. Установить, что с 1 января 2021 года:

вводится порядок выдачи микрозаймов лицам, признанным посредством информационной системы «Единый реестр социальной защиты» членом малообеспеченной семьи и выезжающим за рубеж путем организованной трудовой миграции для осуществления временной трудовой деятельности;

микрозаймы выдаются в размере до 10 миллионов сумов сроком на один год для покрытия расходов, связанных с трудоустройством за рубежом (включая оплату проезда, оформление разрешительных документов на осуществление трудовой деятельности);

часть процентной ставки микрозайма, превышающей основную ставку Центрального банка, но не более 1,5-

кратного размера основной ставки, компенсируется за счет средств Государственного фонда содействия занятости.

При этом микрозаям и начисления по нему проценты в соответствии с поручением заемщика (членов его семьи) могут выплачиваться путем удержания средств, поступивших на их счета через международные системы денежных переводов, а также иными способами, предусмотренными законодательством.

Министерству занятости и трудовых отношений в месячный срок заключить с заинтересованными коммерческими банками соглашение, предусматривающее порядок выдачи и возврата микрозаймов, требования, устанавливаемые к их обеспечению.

12. С 1 января 2021 года установить порядок, в соответствии с которым осуществление временной трудовой деятельности за рубежом путем организованной трудовой миграции приравнивается к видам деятельности (работам, услугам), которыми могут заниматься самозанятые лица, и к ним применяется порядок уплаты налогов и исчисления размера пенсии, установленного для самозанятых лиц.

13. Кабинету Министров, Министерству занятости и трудовых отношений, Министерству иностранных дел совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами принять меры по:

открытию до 1 января 2021 года представительств паспортно-визовой службы Министерства внутренних дел Российской Федерации в Республике Узбекистан и оказанию данным представительством услуг по подготовке, оформлению и выдаче разрешения (патента) на осуществление временной трудовой деятельности;

заключению до 1 июня 2021 года соглашений о взаимном сотрудничестве с Болгарией, Латвией, Израилем, Финляндией, Польшей и Канадой по организованной трудовой деятельности граждан Республики Узбекистан в данных государствах;

открытию до 1 января 2021 года представительств Агентства по внешней трудовой миграции в городах Екатеринбург, Новосибирск, Самара, Уфе, Шымкенте и Стамбуле, а также координации деятельности данных представительств с дипломатическими представительствами и консульскими учреждениями Республики Узбекистан в данных регионах.

14. Одобрить предложение Министерства занятости и трудовых отношений **об увеличении** от одного до двух размеров базовой расчетной величины размера единовременной материальной помощи, выплачиваемой гражданам, попавшим в зарубежных государствах в сложное финансовое положение, оставшихся без документов, подтверждающих личность и средств к существованию.

15. Министерству занятости и трудовых отношений и Министерству иностранных дел:

до 1 января 2021 года провести открытый конкурс между адвокатскими организациями Российской Федерации, Республики Казахстан и Турецкой Республики в целях оказания правовой помощи гражданам Республики Узбекистан, осуществляющим временную трудовую деятельность в данных государствах, по вопросам, связанным с нарушениями миграционного и трудового законодательства, а также заключить соглашения с победителями конкурса;

в трехмесячный срок создать онлайн-платформу по оказанию правовой помощи трудовым мигрантам, организовать с привлечением частного сектора «Call-центр», оказывающий круглосуточные услуги с охватом территории Российской Федерации;

возместить стоимость услуг адвокатских фирм и «Call-центра» за счет средств Фонда.

16. Согласиться с предложениями Министерства занятости и трудовых отношений и Министерства иностранных дел:

о назначении «почетным консулом» дипломатических представительств и консульских учреждений Республики Узбекистан, а также «общественным советником» органов исполнительной власти на местах лиц, оказывающих в зарубежных государствах непосредственную помощь гражданам Республики Узбекистан в защите их прав, поиске достойной работы и других направлениях;

о внедрении практики присвоения почетных званий и награждения государственными наградами «почетного консула» и «общественного советника»;

об образовании при дипломатических представительствах, консульских учреждениях и представительствах Агентства по внешней трудовой миграции Консультативных советов с участием соотечественников за рубежом, работодателей и других лиц, регулярно оказывающих помощь гражданам Республики Узбекистан;

о подготовке Консультативными советами предложений по решению проблем граждан Республики Узбекистан, работающих в зарубежных государствах, проведению «круглых столов» с участием зарубежных экспертов, обмену опытом по защите прав и поддержке трудовых мигрантов;

о расширении возможностей организаций соотечественников за рубежом, работодателей и Консультативных советов по использованию программного комплекса «labor migration».

17. Установить порядок, в соответствии с которым с 1 января 2021 года лицам, признанным посредством информационной системы «Единый реестр социальной защиты» членом малообеспеченной семьи, и вернувшимся после осуществления временной трудовой деятельности за рубежом:

а) выплачивается субсидия в размере до 10-кратного размера базовой расчетной величины за счет средств Государственного фонда содействия занятости для покрытия следующих расходов:

внесения арендной платы арендуемых зданий и сооружений за первые три месяца со дня регистрации в качестве индивидуального предпринимателя или государственной регистрации малых предприятий и микрофирм;

обучения основам предпринимательства и финансовой грамотности;

произведения оплаты по страховому полису, выдаваемому в качестве обеспечения при получении кредита;

б) компенсируется за счет средств Государственного фонда поддержки предпринимательской деятельности часть процентной ставки кредита, превышающей основную ставку Центрального банка, но не более 1,5-кратного размера основной ставки, по кредитам, выделенным на осуществление предпринимательской деятельности.

18. Министерству финансов при формировании параметров Государственного бюджета на 2021 год и последующие годы предусмотреть выделение необходимых средств Государственному фонду содействия занятости и Государственному фонду поддержки предпринимательской деятельности на реализацию мер, определенных в пунктах 11 и 17 настоящего постановления.

19. Установить, что руководители секторов районов и городов, председатели махаллей и трудовые инспекторы:

регулярно навещают членов семей граждан, выехавших за рубеж на работу, выявляют проблемы и потребности, оказывают практическую помощь в их решении;

содействуют улучшению материального и социального положения членов семей граждан, выехавших за рубеж на рабо-

ту, оказанию им необходимых услуг медицинского патронажа, выделению жилья на основе ипотечных кредитов, решению проблем в процессе получения образования их детьми, а также обеспечению занятости трудоспособных членов семьи.

Руководителям секторов районов и городов **один раз в месяц информировать** помощников Председателя Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимов областей и города Ташкента по вопросам внешней трудовой миграции о ходе выполнения задач, определенных в настоящем пункте.

20. Министерству занятости и трудовых отношений:

в недельный срок организовать непрерывный «**телефон доверия**» по короткому номеру «1282», позволяющий принимать обращения по вопросам, связанным с осуществлением временной трудовой деятельности за рубежом;

наладить практику проведения международных ярмарок труда, конференций и семинаров с участием работодателей, квалифицированных специалистов и экспертов, приглашенных из развитых государств.

21. Национальной телерадиокомпании Узбекистана, Национальному информационному агентству Узбекистана совместно с Министерством занятости и трудовых отношений и Министерством иностранных дел в средствах массовой информации:

а) передавать в эфир специальные передачи и рубрики:

о **порядке и условиях** осуществления временной трудовой деятельности в зарубежных странах, **трудовом и миграционном законодательстве иностранных государств, востребованных профессиях, имеющихся на рынке труда, и образовательных учреждениях, обучающих данным профессиям;**

о **проводимой** хокимиятами областей, районов (городов), секторами, махаллинскими и трудовыми органами, дипломатическими представительствами и консульскими учреждениями Республики Узбекистан за рубежом **работе в области трудовой миграции и мерах государственной поддержки** лиц, желающих осуществлять временную трудовую деятельность в зарубежных странах;

б) обеспечить широкое освещение целей и задач настоящего постановления и дальнейшего увеличения охвата вещанием телеканалов Узбекистана в России, Казахстане, Турции и других государствах.

22. В целях обеспечения эффективной и своевременной реализации мер, указанных в настоящем постановлении:

первому заместителю министра занятости и трудовых отношений Мухитдинову Э. – принять меры по реализации и дальнейшему совершенствованию системы безопасной, упорядоченной и легальной трудовой миграции, кардинальному увеличению доли организованной трудовой миграции, обеспечению защиты прав граждан, выезжающих за пределы республики на работу, обеспечению занятости трудовых мигрантов, вернувшихся из-за рубежа;

министру иностранных дел Камилову А. – повысить эффективность деятельности дипломатических представительств и консульских учреждений Республики Узбекистан в зарубежных государствах по установлению прямого и открытого диалога с трудовыми мигрантами, защите их прав и законных интересов с привлечением к данному процессу организаций соотечественников за рубежом;

Председателю Совета Министров Республики Каракалпакстан, хокимам областей и города Ташкента – организовать деятельность региональных филиалов Агентства по внешней трудовой миграции на должном уровне, принять необходимые меры по улучшению жилищно-бытовых усло-

вий, оказанию финансовой помощи, охране жизни и здоровья трудовых мигрантов и членов их семей;

советнику Премьер-министра – начальнику Департамента по вопросам защиты прав граждан Республики Узбекистан, осуществляющих временную трудовую деятельность за рубежом, и международного экономического сотрудничества Хайриддинову М. – координировать процессы осуществления мероприятий первоначальной профессиональной подготовки и адаптации с целью направления граждан в организованную трудовую миграцию, трудоустройства трудовых мигрантов за рубежом, в том числе оказания им правовой и социальной помощи после возвращения на Родину;

заместителю Премьер-министра – министру экономического развития и сокращения бедности Кучкарову Д. – координировать работу по полному внедрению финансовых механизмов, предусмотренных в настоящем постановлении, решению вопросов получения пенсий и кредитов трудовыми мигрантами, а также обеспечить адресное расходование средств, выделенных на данные цели;

заместителю Премьер-министра – министру инвестиций и внешней торговли Умуракузову С. – координировать работу по созданию благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности лиц, находившихся в трудовой миграции, достижению международных соглашений и договоренностей по данным вопросам в рамках межправительственных комиссий;

Премьер-министру Республики Узбекистан Арипову А. – ежеквартально критически рассматривать ход выполнения работ по эффективной реализации вышеуказанной системы и обеспечению исполнения программ руководителями министерств, ведомств и органов исполнительной власти на местах с принятием необходимых мер.

23. В постановлении Президента Республики Узбекистан от 5 июля 2018 года N ПП-3839 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы внешней трудовой миграции Республики Узбекистан»:

в абзаце четвертом пункта 1 слова «Агентство по внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан (далее – Агентство)» заменить словами «структурное подразделение (подразделения) Центрального аппарата Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан»;

в абзаце восьмом пункта 2 слово «Агентства» заменить словами «Агентства по внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан (далее – Агентство)».

24. Министерству занятости и трудовых отношений совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами в двухмесячный срок внести в Кабинет Министров предложения об изменениях и дополнениях в законодательство, вытекающих из настоящего постановления.

25. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителей Премьер-министра Республики Узбекистан Кучкарова Д.А. и Умуракузова С.У., а также советника Премьер-министра Республики Узбекистан Хайриддинова М.А.

О результативности принятых мер информировать Президента Республики Узбекистан до 1 декабря 2020 года и до 1 июля 2021 года.

**Президент
Республики Узбекистан
Ш. МИРЗИЕЕВ.**

г. Ташкент,
15 сентября 2020 года
N ПП-4829.

Что делается для улучшения защиты прав потребителей

Одной из задач Агентства по защите прав потребителей является совершенствование нормативно-правовой базы по защите прав потребителей. Заместитель директора Агентства Аязамжон Курбонов рассказал о том, какие НПА разрабатываются и какие планируется усовершенствовать.

— За прошедший год после создания нашего Агентства разработано 12 проектов нормативно-правовых актов, в том числе 6 новых документов. Но еще достаточно действующих НПА, которые были разработаны очень давно и устарели. Их усовершенствование создаст условия для решения системных проблем в сфере защиты прав потребителей.

Проекты новых документов разрабатываются исходя из результатов исследований отраслей, опросов и обращений потребителей. В частности, они охватывают следующие аспекты:

- организацию контрольной закупки товаров народного потребления в объектах розничной торговли для определения соответствия (экспертизы) установленным требованиям законодательства о защите прав потребителей и стандартам;
- упорядочение деятельности в сфере оказания бытовых услуг населению;
- проведение мониторинга «тайный покупатель» фармацевтической продукции;
- внедрение системы оценки воз-

действия НПА и их проектов на потребителей;

- утверждение правил оказания платных услуг негосударственными образовательными учреждениями;
- утверждение правил оказания платных медицинских услуг.

Зачастую права потребителей не учитывались при разработке документов предприятиями-монополистами, о чем свидетельствует огромное число обращений граждан. Об этом говорилось и на совещании 28 мая 2020 года с участием Президента страны. На сегодня Агентством проинвентаризированы и даны рекомендации по 86 действующим законам 16 отраслей, а также по 32 проектам нормативно-правовых документов.

За год работы Агентства по защите прав потребителя поступило около 12 тыс. жалоб от потребителей, из них 36,6 % касались сферы торговли, общепита и туризма, 28,8 % — жилищно-коммунального хозяйства и транспорта, 20,5 % — социальных и банковских услуг и в 14,1 % обращениях выражено недовольство рекламой.

Для справки: опросами по удовлетворенности уровнем обслуживания в 3 сферах (транспорта, торговли и связи) было охвачено около 10 тысяч потребителей. Из них недовольство уровнем связи выразили 71,2 % участников опроса, качеством торговых услуг — 58,9 % и работой общественного транспорта — 52,5 %.

Права потребителей нарушались при составлении договоров на продажу квартир в новостройках, автолизинга, на предоставление банковских услуг, а также при установке приборов учета газа и электричества.

Для повышения информационной осведомленности потребителей в 476 торговых центрах и рынках страны организованы «уголки потребителей», в 51,5 тыс. объектов торговли и услуг установили информационные стенды.

Лола Абдуазимова.



Некоторые работники предприятия по семейным обстоятельствам или из-за необходимости выплаты кредитов в середине месяца просят перечислить им зарплату авансом за месяц.

Можно ли выплачивать работнику всю заработную плату при выплате аванса?

Выплата зарплаты авансом

— Сроки оплаты труда устанавливаются в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте и не могут быть реже 1 раза в каждые полмесяца (ст. 161 ТК).

Размеры аванса не ограничены законодательством. Их процент устанавливается коллективным договором. При выплате аванса НДФЛ не уплачивается. Он удерживается с заработной платы, начисленной по итогам месяца (ч. 6 ст. 388 НК). Сумма зарплаты рассчитывается по итогам месяца на основании табеля учета рабочего времени, нарядов по сдельному заработку и т. д. Также работник может уволиться до окон-

чания месяца, заболеть, прогуливать работу или по каким-то другим причинам не отработать до конца месяца. Предприятие, соглашаясь на данные риски, может выплатить предполагаемую зарплату авансом за минусом НДФЛ, иначе по итогам месяца налог будет не с чего удерживать.

На практике, когда работникам нужны деньги на какие-либо нужды, предприятия выдают им денежный заем. Рекомендуем воспользоваться данным способом финансирования работников.

Азизахон Тошхужаева, эксперт ООО «Norma».

Ошибку врача определит суд



Гражданка «А» умерла в больнице. Ее муж, подозревая вину работников больницы, требует историю болезни своей жены. Вправе ли он требовать историю болезни?

— Нет, не вправе. Необходимо обратиться в правоохранительные органы или суд.

Информация, содержащаяся в медицинских документах гражданина, о факте обращения за медицинской помощью, состоянии здоровья гражданина, диагнозе его заболевания и иные сведения, полученные при его обследовании и лечении, составляют врачебную тайну.

Предоставление сведений, составляющих врачебную тайну, без согласия гражданина или его законного представителя допускается:

- в целях обследования и лечения гражданина, не способного из-за своего состояния выразить свою волю;
- при угрозе распространения инфекционных заболеваний, массовых отравлений и поражений;
- по запросу органов дознания и следствия, прокуратуры и суда в связи с проведением расследования или судебным разбирательством;
- в случае оказания помощи несовершеннолетнему в возрасте до 14 лет

для информирования его родителей или законных представителей;

➤ при наличии оснований, позволяющих полагать, что вред здоровью гражданина причинен в результате противоправных действий (умышленное причинение вреда здоровью) либо несчастного случая.

Лица, которым переданы сведения, составляющие врачебную тайну, наравне с медицинскими и фармацевтическими работниками несут за разглашение врачебной тайны ответственность в соответствии с Законом (ст. ст. 25, 45 3-на «Об охране здоровья граждан»).

Таким образом, при подозрении родственников пациента о неправильном лечении история болезни пациента не может быть выдана супругу. В данном случае родственник, располагающий сведениями о неправильных лечебных действиях (бездействии) работников медицинского учреждения, имеет право обратиться в правоохранительные органы или суд с соответствующим заявлением.

Нурали Нурмухамедов, эксперт ООО «Norma».

Что делать, если работница не хочет уходить в декрет

Сотрудница частной организации принесла больничный по беременности и родам, но заявила о желании продолжать работать вплоть до родов. А через 2 месяца после родов она планирует выйти на работу с получением пособия по уходу за ребенком.

Вправе ли работодатель удовлетворить такую просьбу работницы?

Ситуацию разъяснила эксперт по трудовому праву компании «Норма» Ленара Хикматова.



— Листок нетрудоспособности по беременности и родам (или, как его еще неофициально называют, «больничный лист» или «больничный») выдается с 30-й недели беременности на 126 календарных дней (абз. 1 п. 27 Инструкции, рег. МЮ N 2667 от 17.04.2015 г.).

И даже если женщина обратилась за больничным уже после 30-й недели беременности, листок нетрудоспособности все равно выдается на полные 126 дней, независимо от количества дней, оставшихся до родов (абз. 4 п. 28 Инструкции).

Отпуск по беременности и родам, или, как его обычно называют на практике, «декретный» отпуск или «декрет», предоставляется продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случае осложненных родов или при рождении двух и более детей – 70) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному соцстрахованию (ч. 1 ст. 233 ТК).

Основанием для назначения и выплаты такого пособия является листок нетрудоспособности (п. 40 Положения, рег. МЮ N 1136 от 8.05.2002 г.). Соответственно, декретный отпуск оформляется также на основании листка нетрудоспособности. Представление каких-либо иных документов, в частности, заявления сотрудницы на отпуск, отражающего ее желание уйти в декрет (как в случае с отпуском по уходу за ребенком), законодательством не предусмотрено.

! Все виды социальных отпусков, к которым относится и отпуск по беременности и родам, используются в натуре, заменять их денежной компенсацией нельзя (ст. 149, ч. 3 ст. 151 ТК).



Бывает так, что работница скрывает срок беременности и до последнего не приносит больничный лист, продолжая работать после 30-й недели беременности. Конечно, в этом случае работодатель не виноват и ответственности за несвоевременное оформление отпуска по беременности и родам не несет. Он не может сам на глаз определить срок беременности работницы, поэтому, пока у него на руках не будет больничного листа, оформить декретный отпуск не получится.

А вот после того как работница представит больничный, работодатель обязан оформить отпуск. Причем отпуск предоставляется полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов (ч. 2 ст. 233 ТК). Даже если беременная принесла больничный буквально накануне родов, она все равно получит не менее 126 дней отпуска (дородовой – 70 дней и послеродовой – 56 или 70 дней). Нередко частные компании, не желая терять ценную работницу, разрешают ей трудиться до родов, даже при наличии больничного.

Но он потому и называется листком нетрудоспособности, так как подтверждает, что сотрудник определенное время не может работать по состоянию здоровья и, соответственно, получать зарплату. А пособие как раз предназначается для материальной поддержки работницы в такой период. К тому же работодатель должен помнить о том, что пребывание беременной на работе на позднем сроке беременности имеет свои риски и может быть для нее небезопасным. За допуск беременной к работе при наличии листка нетрудоспособности руководителя компании могут привлечь к административной ответственности по статье 49 КоАП за нарушение законодательства о труде и охране труда.

Также хотим напомнить, что до выхода беременной сотрудницы в декрет работодатель должен принять меры к облегчению ее труда. Сотрудницу в положении на основании медицинского заключения переводят на более легкую работу, снижают нормы выработки или обслуживания. До решения вопроса о переводе беременную освобождают от работы с сохранением среднемесячного заработка за все пропущенные рабочие дни. Такую работницу нельзя привлекать к работе сверхурочно и в выходные дни, направлять в командировки без ее согласия. А для работы в ночное время, кроме согласия, необходимо также положительное медицинское заключение (ст. ст. 226, 228 ТК).

! Некоторые недобросовестные компании не хотят выплачивать пособие по беременности и родам, апеллируя тем, что вправе распоряжаться своими средствами на свое усмотрение. Специально для них напомним, что ТК обязателен для организаций всех форм собственности (ч. 3 ст. 1 ТК). А уклонение от обязанности по выплате пособия по беременности и родам влечет наложение штрафа от 10 до 15 БРВ. То же правонарушение, совершенное повторно в течение года после применения административного взыскания, наказывается штрафом от 15 до 30 БРВ (ст. 49-3 КоАП).

Зарплата и пособие по уходу за ребенком

Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком работница может в любое время выйти на работу и приступить к своим должностным обязанностям, так как за ней сохраняется место работы (должность) (ч. 5 ст. 234 ТК). И работодатель не вправе запретить работнице прервать отпуск по уходу за ребенком, ведь использование такого отпуска это ее право, а не обязанность.

Выход на прежнее место работы может быть в 2 вариантах: на полный рабочий день или на неполный.

! Беременные, а также женщины, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, могут требовать установления им неполной рабочей недели или неполного рабочего дня. А работодатель обязан удовлетворить такую просьбу (ст. 229 ТК).

Если работница выходит на работу на полный рабочий день, то отпуск по уходу за ребенком вместе с выплатой пособия прекращается. Если же возвращение на работу подразумевает неполный рабочий график, то пособие продолжают выплачивать. По желанию женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или по соглашению с работодателем на дому. При этом за ней сохраняется право получить пособие (ч. 4 ст. 234 ТК).

Таким образом, работница может выйти на работу через 2 месяца после родов. Если она вышла на условиях неполного рабочего времени – она вправе получать и зарплату, и пособие по уходу за ребенком. При работе полный рабочий день – пособие не положено.

Работа в отпуске по уходу за ребенком на условиях неполного рабочего времени оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. В него вносятся изменения, касающиеся рабочего времени и оплаты труда. После подписания допсоглашения издается соответствующий приказ.



Право на патент

Бывший сотрудник предприятия, работая в должности научного сотрудника, пользуясь сырьем и материалами, оборудованием, коммунальными услугами, выполняя свои должностные обязанности, создал новый продукт. Без ведома и разрешения руководства предприятия оформил на себя патент на изобретение. Впоследствии эта продукция реализована. Но реализация оказалась убыточной. В настоящее время работник требует выплатить ему сумму дохода (выручку от реализации данной продукции), ссылаясь на статью 1090 ГК.

Правомерны ли действия работника?

— Без изучения всех документов, относящихся к данной ситуации, однозначный ответ дать невозможно. Целесообразнее спорную ситуацию рассматривать в судебном порядке.

Право на получение патента на изобретение, созданное работником при выполнении им своих служебных обязанностей или конкретного задания работодателя (служебное изобретение), принадлежит работодателю, если это предусмотрено в договоре между ними (ст. 1087 ГК). Если в договоре между работодателем и автором этого не предусмотрено, то автор имеет право подать заявку и получить патент на объект промышленной собственности на свое имя (ч. 3 ст. 103-на «Об изобретениях, полезных моделях и промышленных образцах»).

Автор имеет право подать заявку и получить патент на свое имя, если в договоре указанные условия предусмотрены, а работодатель в течение 4 месяцев со дня письменного уведомления его автором о созданном объекте:

- не подаст заявку на выдачу патента в Агентство по интеллектуальной собственности;
- не уступит права на подачу заявки другому лицу;

➢ не сообщит автору о сохранении соответствующего объекта в тайне (ч. 4 ст. 10 Закона).

Во всех случаях работодатель имеет преимущественное право на использование соответствующего объекта в собственном производстве с выплатой патентообладателю компенсации, определяемой договором (ч. 5 ст. 10 Закона).

Размер, условия и порядок выплаты вознаграждения автору за изобретение определяются соглашением. Если соглашение не будет достигнуто, то решение принимается судом. Если соразмерить вклад автора и работодателя в создание служебного изобретения невозможно, то за автором признается право на половину выгоды, которую получил или должен был получить работодатель (ч. 2 ст. 1087 ГК).

В результате в рассматриваемом случае необходимо изучить условия имеющихся договоров и соглашений между работодателем и сотрудником, правомерность оформления работником патента, законность продажи запатентованного изобретения от имени юрлица, обоснованность требований работница.

Альберт Сафин,
эксперт ООО «Норма».

Размер «детского» пособия

На предприятии числится работница с новорожденным ребенком. Как рассчитывается пособие по уходу за ребенком до 2 лет?

— По окончании отпуска по беременности и родам работающие женщины имеют право на пособие по уходу за ребенком до 2-летнего возраста, которое выплачивается по месту работы (во внебюджетной сфере) по заявлению сотрудницы (ст. 234 ТК; Положение, рег. МЮ N 1113 от 14.03.2002 г.).

Женщины также имеют право на указанное пособие, если приступили к работе до исполнения ребенку 2 лет и работают на условиях неполного рабочего времени или на дому (ч. 4 ст. 234 ТК).

Размер пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста 2 лет определяется ежегодно в фиксированной сумме. В 2020 году он составляет 434 000 сум. (п. 2 прил. N 2 к ПП-4555 от 30.12.2019 г.).

Пособие выплачивается с месяца обращения за его назначением, но не ранее дня окончания отпуска по беременности и родам. За неполный месяц пособие выплачивается в доле, пропорциональной числу календарных дней пребывания матери или заменяющего лица в отпуске в данном месяце (п. 3 Положения).

Если женщина оформляет отпуск по уходу за ребенком до 3-летнего возраста, то на период отпуска с 2 до 3 лет за-



конодательство не обязывает предприятие выплачивать пособие. Работница находится в неоплачиваемом отпуске, за ней сохраняются место работы и занимаемая должность (ст. 234 ТК).

Пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 2 лет не включается в совокупный доход при исчислении НДФЛ и не облагается налогом (п. 9 УП-6029 от 20.07.2020 г.).

Исходя из своих финансовых возможностей работодатель может выплачивать сумму, превышающую размер пособия, установленного законодательством, а также выплачивать пособие и в период с 2 до 3 лет. Но это не является обязательным требованием при выплате пособия в соответствии с законодательством и будет обложено налогом.

Азизахон Тошхужаева,
эксперт ООО «Норма».

Предприятие (ООО) Казахстана планирует заключить 5-летний контракт с компанией-нерезидентом из Узбекистана на выполнение горных работ. Услуги будут предоставляться на территории Узбекистана, в результате чего будет образовано постоянное учреждение.

Может ли постоянное учреждение принимать на работу местный персонал в Узбекистане?

Персонал для постоянного учреждения

— Да, может.

Законодательство не запрещает принимать на работу в постоянное учреждение граждан Узбекистана. Субъектами трудовых отношений могут быть граждане Узбекистана, иностранные граждане и лица без гражданства. Работодателями могут быть предприятия, в том числе их обособленные структурные подразделения, в лице их руководителей (ст. 14, 15 ТК).

Более того, дата заключения первого трудового контракта может выступать в качестве даты начала осуществления иностранным юрлицом деятельности в Узбекистане (п. 2 ч. 14 ст. 36 НК).

Учитывая изложенное, постоянное учреждение вправе принимать на работу местный персонал.

Вернуть долг по зарплате

В связи с задержкой заработной платы сотрудник уволился с предыдущего места работы еще в начале 2020 года. До сих пор долг по зарплате перед ним не погашен.

Как взыскать задолженность по заработной плате с предыдущего места работы?

— Необходимо обратиться с заявлением к работодателю, в трудовую инспекцию или суд.

Работодатель, независимо от своего финансового состояния, обязан в установленные сроки оплатить работнику выполненную им работу. При прекращении трудового договора причитающаяся работнику зарплата должна быть выплачена в день прекращения трудового договора или в некоторых случаях на следующий день. Если же вы не работали ко дню прекращения трудового договора — в день предъявления требования о расчете (ст. 110, 154, 161 ТК).

В связи с этим необходимо обратиться с заявлением к работодателю о выплате полного расчета по зарплате и других

причитающихся вам сумм. Если работодатель не произвел указанных выплат, то рекомендуем обратиться в Государственную трудовую инспекцию в Главном управлении занятости области или города Ташкента. Одной из функций Инспекции является рассмотрение, при необходимости с выездом на место, обращений физических и юридических лиц о нарушениях законодательства в области труда и охраны труда (п. 8 Положения, прил. N 3 к ПКМ N 1066 от 31.02.2018 г.). Также вы можете обратиться в межрайонный гражданский суд по месту нахождения предприятия с иском о выплате причитающихся сумм.

Нурали Нурмухамедов,
эксперт ООО «Норма».

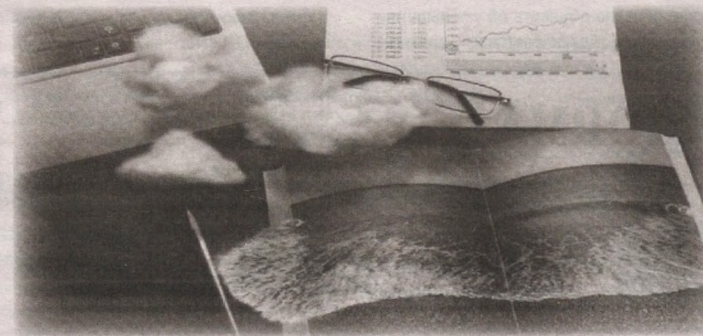
«Двойные» отпускные

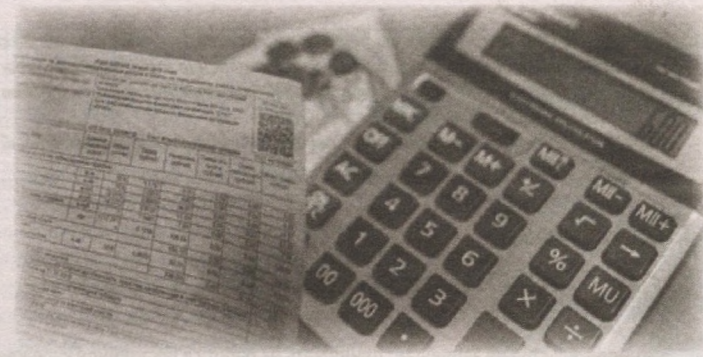
Может ли работник получить отпускные сразу на двух местах работы, где он работает по полставки?

— Да, может.

Право на ежегодный трудовой отпуск, а следовательно, и на получение отпускных, имеют работники, официально работающие по трудовым договорам во всех организациях, независимо от того, является ли работа по основному месту или по совместительству (ст. 133 ТК).

Валерия Ляндрес,
работник кадровой службы.





Пеня за просрочку

Компания-покупатель заключила договор поставки товара с компанией-продавцом. Продавец просрочил поставку на 30 дней. Можно ли не взыскивать пеню за просрочку поставки, если покупатель согласен с этим?

— Можно, в зависимости от условий, прописанных в договоре.

Для хозяйственного договора существует ряд обязательных условий, при указании которых договор считается заключенным надлежащим образом.

Ответственность сторон за неисполнение или ненадлежащее исполнение договорных обязательств является существенным условием договора (ч. 1 ст. 103-на «О договорно-правовой базе деятельности хозяйствующих субъектов»).

Меры ответственности за ненадлежащее исполнение договора применяются, если иное не предусмотрено договором. Поэтому ответственность сторон можно установить договорную, то есть начисление пени может не применяться при согласии сторон. Также ответственность может прописываться в виде отсылки на нормы законодательства (ст. ст. 24, 25 Закона). На практике в договоре может применяться формулировка о том, что «взыскание пени является правом, но не обязанностью сторон».

Уменьшение несформированного УФ

У предприятия два учредителя. Ни один из них не внес свою долю в уставный фонд.

В течение какого времени должен быть сформирован уставный фонд?

Что будет, если ни один из учредителей не внесет свою долю?

Можно ли при этом уменьшить уставный фонд и сменить одного из учредителей?

— Каждый участник должен внести свой вклад в уставный фонд в течение срока, предусмотренного в учредительных документах, но он не должен превышать 1 года с момента государственной регистрации общества. Участник общества имеет право выйти из его состава в любое время (Закона). Он может продать либо иным образом уступить свою долю участнику общества либо третьему лицу. Само общество также может приобрести долю выходящего участника (Закона). Доля участника общества может быть продана в период до полной оплаты только в той части, в которой она уже оплачена (абз. б ч. 1 ст. 8, ч. 7 ст. 14, ч. 4, 3, 5 ст. 203-на «Об обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью»).

В случае неполного формирования уставного фонда в течение года общество обязано объявить об уменьшении уставного фонда до фактически оплачен-

ного его размера либо принять решение о ликвидации (ч. 3 ст. 19 Закона).

При уменьшении размера уставного фонда следует учитывать лицензионные требования по минимальному его размеру в случае осуществления лицензионного вида деятельности (ч. 2 ст. 14 Закона). Если общество не осуществляет лицензионный вид деятельности, то уставный фонд уменьшается до размера, фактически внесенного участниками.

Общество обязано письменно уведомить своих кредиторов об уменьшении уставного фонда и новом его размере в течение 30 дней с момента принятия соответствующего решения (ч. 6 ст. 19 Закона). Учредительные документы в новой редакции в связи с уменьшением размера уставного фонда подлежат перерегистрации (гл. 3 Положения, прил. N 1 к ПКМ N 66 от 9.02.2017 г.).

Наргиза Вохидова,
эксперт ООО «Norma».

Заем погасит правопреемник

Сотрудник предприятия получил финансовый заем. Однако возратить его в срок согласно договору сотрудник не может в связи с отсутствием денежных средств.

Можно ли переоформить договор займа на третье лицо?

— Да, это возможно.

Перевод должником своего долга на другое лицо допускается лишь с согласия кредитора (ст. 322 ГК). Учитывая это, сотрудник, являющийся заемщиком, может перевести свой долг перед предприятием на третье лицо на основании договора, заключенного между ними, и с предварительного согласия предприятия (желательно письменного).

Также можно заключить трехстороннее соглашение, где сотрудник – долж-

ник по договору займа, третье лицо – правопреемник (новый должник) по договору займа, предприятие – заимодавец.

Кроме того, третье лицо может погасить долг за должника на основании договора поручительства, где третье лицо является поручителем должника перед предприятием (ст. 292 ГК).

Нурали Нурмухамедов,
эксперт ООО «Norma».

Ответственность за недостоверную рекламу

Фармацевтическая компания опубликовала на своем сайте в общедоступной форме недостоверную информацию о лекарстве, реализуемом по рецепту врача. В результате его применения нанесен вред здоровью потребителя. Распространяются ли меры ответственности, предусмотренные законодательством о рекламе, на эту фармацевтическую компанию?

— Если информация, опубликованная фармкомпанией на сайте, носит рекламный характер, то на нее распространяется законодательство о рекламе.

Рекламодатель несет ответственность за нарушение законодательства о рекламе в части содержания информации, представляемой для рекламы, если не доказано, что указанное нарушение произошло по вине производителя или распространителя рекламы (ст. 293-на «О рекламе»).

За недостоверную рекламу должностные лица рекламодателей, производителей и распространителей рекламы при-

влекаются к административной ответственности (ст. 178-1 КоАП).

В рассматриваемом случае все зависит от конкретной ситуации и действий, которые повлекли за собой вред здоровью потребителя. Это может быть как недостоверная информация от производителя лекарственного средства, так и, к примеру, неверная формулировка информации распространителя рекламы, неверно выписанный рецепт врачом, неправильно проданное лекарство фармацевтом или неправильно истолкованные выводы о препарате самим покупателем. Окончательную оценку всем действиям может дать суд.

Требования к заполнению доверенности

При заполнении электронной доверенности важно ли, чтобы все данные доверенного лица были на латинице, как в паспорте?

— Несмотря на то что прямого требования указывать Ф. И. О. доверенного лица на латинской графике нет, все же следует этого придерживаться, в том числе в электронной доверенности.

При отпуске ТМЦ доверенное лицо обязано предъявить свой паспорт. Если поставщик обнаружит нарушение в порядке заполнения доверенности, то он вправе не выдавать товар (п. 101 НСБУ N 4,

рег. МЮ N 3259 от 30.06.2020 г.). Так как указанные данные в доверенности сверяются с паспортом доверенного лица, для правильного сравнения Ф. И. О. последнего они должны быть указаны в доверенности так же, как и в паспорте, то есть на латинской графике.

Альберт Сафин,
эксперт ООО «Norma».

Экономико-правовая газета
НОРМА
ПРАВО
ВАЛОГИ
СИГНАТЕРИИ
УЧРЕДИТЕЛЬ
ООО «Norma»

Главный редактор
Михаил Маркович ПЕРПЕР

Ответственный за выпуск –
ответственный секретарь
Виктория Ивановна ДИПЧАК

Заместитель
главного редактора
Спецкоры

Старший корректор

Елена КАНАЕВА

Гульнора АБДУНАЗАРОВА
Ирина ГРЕБЕНЮК
Алла РОМАШКО

Эльмира БАЙГИЛЬДИНА

АДРЕС РЕДАКЦИИ:
100105, г. Ташкент,
Мирабадский р-н,
ул. Таллимаржон, 1/1.
КОНТАКТНЫЙ ТЕЛЕФОН
(71) 200-00-90.
Web: norma.uz,
https://gazeta.norma.uz

ИНФОРМАЦИЯ
ПО ВОПРОСАМ:
подписки, доставки,
приобретения газет, книг,
электронной версии газет –
(71) 200-00-30;
ИПС «Norma» – (71) 200-00-90;
размещения рекламы –
(71) 283-32-31, 283-36-32.

Газета зарегистрирована Узбекским агентством по печати и информации 12 июня 2018 года. Регистрационный номер 0075.
Выходит 1 раз в неделю по вторникам.

Номер набран и сверстан на компьютерной базе издателя – ООО «ТОПРИНТ».
Индекс – 165. Формат А3. Объем 2 п.л. Цена договорная.
Заказ 7-911. Тираж 2 515. Номер газеты подписан в печать 21.09.2020 г. в 15.30.