

Выгода ощутимая

Введение повышающих коэффициентов на потребление электроэнергии в Узбекистане только в ноябре позволило взыскать дополнительно 26 млрд сумов у абонентов, которые расходуют свыше 1000 кВт·ч в месяц, сообщает Минэнерго.

Позаботится о ремонте домов

При хокимияте Ташкента создана инжиниринговая компания по ремонту многоквартирных домов в форме госучреждения. Она будет выступать заказчиком при реконструкции домов, заниматься ремонтом лифтов, благоустройством придомовой территории, проводить санацию и реновацию домов. Аналогичные компании создадут при Совете министров Каракалпакстана и хокимиятах областей.

Информация на дорогах

Департамент цифрового развития столичного хокимията установил табло переменной информации на перекрестке улиц Бабура и Шота Руставели, чтобы оповещать граждан о ситуациях на дорогах в режиме реального времени.

В определенных локациях

С 1 апреля в Узбекистане начнет действовать проект «Уличное искусство и музыка» в определенных локациях городов. Координировать концертные программы будут Министерство культуры и Комитет по туризму. Постановление о повышении уровня оказания культурных услуг населению подписано Президентом 25 декабря.

«Куйлюк» закроют

В Ташкенте намерены провести реконструкцию рынков. На первом этапе работы начнутся на «Куйлюке», продавцам предложили временно переехать в Food city и «Ташкент Индекс», сообщает хокимият Ташкента.

Цены на билеты выросли

С 20 января стоимость билетов на высокоскоростной поезд Afrosiyov, а также поезда «Шарк» («Ташкент — Бухара»), «Насаф» («Ташкент — Карши») и «Узбекистан» («Ташкент — Ферганская долина») повышется на 20%, сообщает компания «Узбекистон темир йўллари».

Сокращен срок исковой давности

С 1 января налоговые органы Узбекистана смогут проверять бизнес за последние три года вместо пяти лет. Это предусмотрено поправками в Налоговый кодекс в связи с принятием основных направлений налоговой и бюджетной политики на 2024 год.

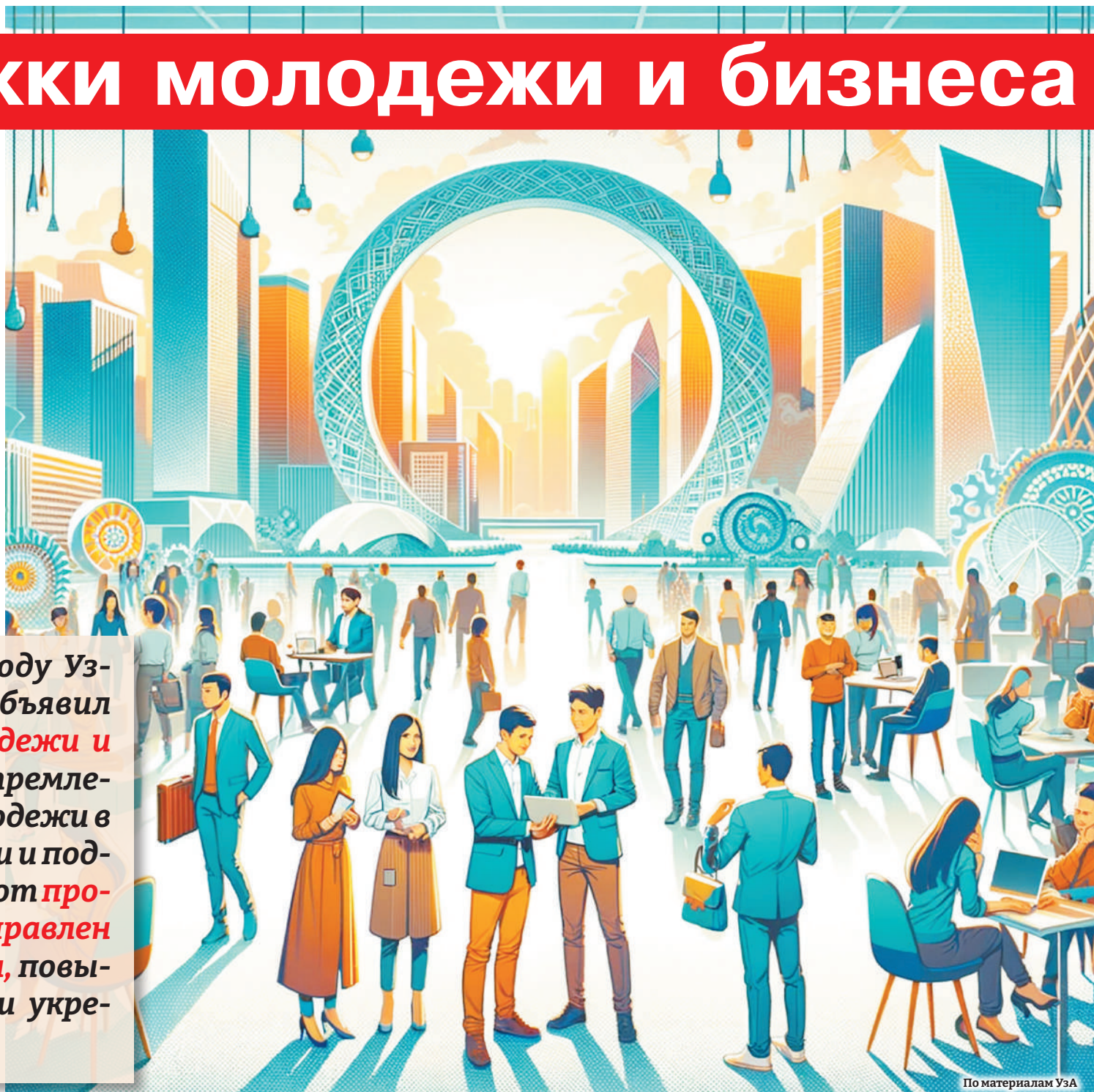
Число лицензий увеличилось

По итогам рейтинговым показателям пять членов национальной сборной команды по паратаэквондо завоевали путевки на летние Паралимпийские игры «Париж-2024». Число лицензий узбекских параспортсменов на Паралимпийские игры достигло 33.

Год поддержки молодежи и бизнеса

Новая глава в развитии Узбекистана

В новогоднем поздравлении народу Узбекистана Шавкат Мирзиёев объявил 2024 год — Годом поддержки молодежи и бизнеса, обозначив тем самым стремление страны к укреплению роли молодежи в социально-экономическом развитии и поддержке предпринимательства. Этот продуманный стратегический шаг направлен на дальнейшее развитие экономики, повышение социальной стабильности и укрепление международных связей.



АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА >>

АИ-80 — вершина айсберга экологических проблем?

Почти 100 млн долларов не до- считался государственный бюджет страны в связи с временным обнулением акциза на бензин АИ-80, о чем сообщило Министерство энергетики Узбекистана. Более того, данная марка наносит серьезный вред окружающей среде, в связи с чем в Узбекистане до 2026 года планируется полностью отказаться от ее производства.

Минэнерго подчеркнуло вредность считающегося самым дешевым бензина как для окружающей среды, так и для технического состояния автомобиля. Вот почему в развитых странах отказались от марки АИ-80. Отмена льготы по акцизу, как отметили в ведомстве, «даст возможность как для экономического развития, так и для улучшения окружающей среды». Следующим шагом в этом направлении станет разработанный Министерством экологии проект документа о запрете ввода в эксплуатацию новых мощностей для производства бензина АИ-80. Планируется также популяризовать в стране электромобили и соз-

давать для них инфраструктуру, наращивать производство бензина АИ-92, поставки газа для АГНКС и многое другое. Состояние воздуха в Ташкенте, согласно данным международного сервиса оценки уровня загрязнения воздуха IQAir, оценивается как «очень вредный». Город снова в «лидерах» мирового рейтинга. Столица Узбекистана вышла на второе место с индексом качества воздуха 223, уступая только Дели—273 и опережая Даку—220. В Ташкенте зашкаливают частицы PM2.5. Это твердые частицы и капельки размером 2.5 мкм, состоят из мельчайших кусочков сажи, асфальта



и автомобильных покрышек, частиц минеральных солей, соединений тяжелых металлов. Не секрет, что главные источники образования этих частиц в городе — транспорт, стройки и производство. «По нормам ВОЗ, предельный среднесуточный уровень PM2.5 должен составлять 25 мкг/м³. В Ташкенте же он составляет 215 мкг/м³. Очевидно, что сокращение количества машин и высадка деревьев заметно уменьшили бы загрязнение города частицами PM2.5 и PM10».

Ксения НАДЕЖДИНА
Фото Диега ГАНИЕВА

ПОМОГ ПРОФСОЮЗ >>

Законы существуют для того, чтобы их исполняли, но, к сожалению, часто нерадивые чиновники стараются найти разные причины, чтобы обойти их стороной.

Отстаивая интересы людей

Некоторые руководители оттягивают время, чтобы не выплачивать компенсации, которые причитаются работникам по закону. Темурбек Сеитназаров несколько лет проработал вахтером в ООО «Kegeyli Chimboy Agrocluster». В один из дней он погиб в результате несчастного случая. Его жена Гульчехра Шукруллаева осталась одна с двумя детьми. После случившегося работодатель выплатил вдове 60 млн сумов, но эти деньги забрали родители покойного, хотя их должна была получить супруга. Родители, так ничего и не дав невестке, через 10 месяцев выгнали ее с двумя детьми из дома. Отчаявшаяся женщина обратилась в Каракалпакский Совет Федерации профсоюзов, где ей помогли отстоять ее законные права. По решению суда работодатель выплатил вдове 79 млн сумов, а детям погибшего ежемесячно предприятие будет выплачивать 800000 сумов до их совершеннолетия. Кроме того, суд вынес решение выплатить вдове 15 млн сумов за моральный ущерб, а родителей — вернуть ей 25 млн сумов.

— Благодаря стараниям инспекторов отдела охраны труда было взыскано 998 млн сумов в пользу работников, обратившихся за помощью в 2023 году, — говорит сотрудник отдела охраны труда Каракалпакского Совета Федерации профсоюзов Узбекистана Султамурат Оразымбетов. — В этом случае, как и во многих других, только после вмешательства профсоюзных работников справедливость была восстановлена. Профсоюзные активисты не оставляют без внимания ни одно обращение, всегда идут навстречу людям, выступая защитниками обеспечения справедливости.

Гули МАХКАМОВА

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО >>



ЖЕНСКАЯ ТЕТРАДЬ >>



РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ НА



28 октября 2022 года Президентом Республики Узбекистан подписан Закон №ЗРУ-798 «Об утверждении Трудового кодекса Республики Узбекистан», который вступил в силу 30 апреля 2023 года.

Трудовой кодекс в новой редакции расширил возможности социального партнерства в сфере регулирования индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений.

Как известно, важнейшим документом социального партнерства на первичном уровне является коллективный договор, которому посвящена отдельная глава Трудового кодекса.

Коллективным договором является правовой акт о труде, регулирующий индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками в лице их представителей и работодателя.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее обособленных подразделениях. Коллективный договор заключается в письменной форме.

Решение о необходимости заключения коллективного договора и предложение о начале коллективных переговоров по вопросу его заключения могут исходить от любой из сторон: работников или работодателя.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора создается комиссия по социально-трудовым вопросам.

Коллективные переговоры.

Инициатором коллективных переговоров вправе выступать любая из сторон социального партнерства.

В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора или в сроки, определенные этим документом, любая из сторон социального партнерства вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также органами, созданными либо финансируемыми работодателями.

Стороны социального партнерства должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к государственному секретам или иной охраняемой законом тайне.

Сторона социального партнерства, получившая письменное уведомление о начале коллективных переговоров, обязана **в семидневный срок вступить в коллективные переговоры, направив ответ инициатору о проведении коллективных переговоров.** Днем на-

чала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа, если по соглашению сторон не определена иная дата начала коллективных переговоров.

Коллективные переговоры ведутся комиссией по социально-трудовым вопросам, которая вправе, при необходимости, образовывать рабочие группы.

Рабочие группы формируются на паритетной основе из представителей сторон социального партнерства. Каждая из сторон самостоятельно определяет персональный состав своих представителей в рабочей группе. По соглашению сторон на договорной основе в состав рабочей группы с правом совещательного голоса могут входить независимые ученые, эксперты, специалисты.

Если в процессе коллективных переговоров стороны не смогли достигнуть договоренностей по отдельным вопросам, являющимся предметом переговоров, то они оформляют соглашение по вопросам, которые не вызвали разногласий, и одновременно составляют протокол разногласий по вопросам, о которых не удалось достигнуть договоренностей.

Если в процессе коллективных переговоров не было принято согласованное решение по всем вопросам, являющимся предметом переговоров, то сторонами переговоров также составляется протокол разногласий.

В протоколе разногласий указываются согласованные сторонами предложения о мерах, необходимых для устранения разногласий, и сроки возобновления коллективных переговоров.

Споры по разрешению (урегулированию) разногласий, которые сторонам не удалось разрешить при возобновлении коллективных переговоров, рассматриваются в порядке, установленном для разрешения коллективных трудовых споров.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на срок, определяемый соглашением сторон.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде. Оплата услуг ученых, экспертов и специалистов производится по приглашению стороны, если иное не будет предусмотрено коллективным договором.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с представителями работников, участвующими в коллективных переговорах, в период их ведения, а также применение к ним дисциплинарного взыскания или перевод их на другую работу не допускается без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

Содержание и структура коллективного договора.

Содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты; механизм регулирования оплаты труда исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переподготовка, повышение квалификации, условия высвобождения работников;

продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпуска; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин, лиц с инвалидностью и лиц в возрасте до восемнадцати лет, обеспечение экологической безопасности;

учет интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;

льготы для работников, совмещающих работу с обучением; добровольное медицинское и социальное страхование;

размеры и сроки внесения работодателем дополнительных взносов на индивидуальные накопительные пенсионные счета работников;

контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзного комитета.

В коллективном договоре, с учетом экономических возможностей организации, могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде (дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в общих средних образовательных организациях и дошкольных образовательных организациях, оплата мобильной связи, всемирной информационной сети Интернет, выплата ссуд и оплата за обучение в высших образовательных организациях, иные дополнительные льготы и компенсации).

В коллективный договор включаются положения, если в законодательстве содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Коллективный договор не должен содержать условия: ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством или коллективными соглашениями, действие которых распространяется на данных работников; нарушающие требования о запрещении дискриминации в сфере труда и занятости;

нарушающие требования о запрещении принудительного труда; выходящие за пределы тех вопросов, которые могут решаться на локальном уровне.

Если коллективный договор содержит вышеприведенные условия, то такие условия являются недействительными. Недействительность отдельных условий коллективного договора не влечет недействительности коллективного договора в целом.

Обсуждение проекта коллективного договора.

Проект коллективного договора подлежит обсуждению работниками в подразделениях организации и дорабатывается комиссией по социально-трудовым вопросам с учетом поступивших предложений и замечаний.

Проект коллективного договора может быть представлен для проведения общественной экспертизы в соответствующие профсоюзы, их объединения, подразделения.

Доработанный проект коллективного договора вносится на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.

Коллективный договор считается одобренным, если за него проголосовало более пятидесяти процентов присутствующих на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Если проект коллективного договора не получил одобрения, комиссия по социально-трудовым вопросам дорабатывает его в соответствии с предложениями и замечаниями общего собрания (конференции) и в течение пятнадцати дней повторно представляет на рассмотрение общего собрания (конференции).

Споры по разрешению разногласий, которые сторонам не удалось разрешить (урегулировать) при рассмотрении проекта коллективного договора, рассматриваются в порядке, установленном для разрешения (урегулирования) коллективных трудовых споров.

После одобрения коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива представители сторон в течение трех дней подписывают коллективный договор.

Вступление в силу, срок и сфера действия коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания либо со дня, установленного в коллективном договоре, и действует в течение срока, предусмотренного договором, но не более трех лет. По истечении указанного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополнят действующий коллективный договор. До истечения срока действия коллективного договора стороны могут его пролонгировать.

Действие коллективного договора распространяется на работодателя и всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в обособленном подразделении организации, — на всех работников соответствующего подразделения.

1 Содержание макета носит всеобщий характер. Каждый работодатель и профсоюзный комитет, исходя из сферы и вида деятельности, условий и организации производства, режима работы, применения труда различных категорий работников, включает в коллективный договор нормы, необходимые для функционирования своей конкретной организации. Нормы, несвойственные для деятельности данной организации (например, применение надомного труда, вахтового метода работы, труда спортсменов или работников культуры и др.) необязательны для включения в коллективный договор.

Действие коллективного договора распространяется также на работников, принятых на работу после вступления коллективного договора в силу.

При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации. В течение одного месяца с момента завершения реорганизации организации любая из сторон коллективных переговоров вправе внести предложение о пересмотре или сохранении в силе действующего коллективного договора.

При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течение шести месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении действующего, внесении в него изменений и (или) дополнений. В ходе пересмотра коллективного договора рассматривается вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнении других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

При ликвидации организации (ее обособленного подразделения) действие коллективного договора сохраняется в течение всего срока ликвидации.

Коллективный договор сохраняет свое действие также в случаях изменения структуры организации, наименования организации, состава органа управления организацией или прекращения трудового договора с руководителем организации.

Внесение изменений и дополнений в коллективный договор производится в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения.

Работодатель обязан ознакомить работников с коллективным договором под роспись не позднее десяти дней после вступления коллективного договора в силу.

При заключении трудового договора **работодатель обязан под роспись ознакомить принимаемое на работу лицо с коллективным договором.**

Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется представителями его сторон, комиссией по социально-трудовым вопросам, трудовым коллективом, а также соответствующими органами Министерства занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан и иными уполномоченными органами.

Ежегодно или в сроки, предусмотренные коллективным договором, представители его сторон отчитываются об исполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

В приложении приведен макет коллективного договора на 2024 год.¹

Отдел по защите социально-экономических интересов трудящихся Федерации профсоюзов Узбекистана



Сайфулла АХМЕДОВ,
председатель Ташкентского городского
совета, заместитель председателя
Федерации профсоюзов Узбекистана

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО >>

ПРОФСОЮЗЫ ВЫХОДЯТ НА НОВЫЙ УРОВЕНЬ

За последние семь лет в результате масштабных реформ, проводимых Президентом страны во всех сферах, достигнуты высокие результаты по обеспечению интересов человека. Федерация профсоюзов Узбекистана принимает активное участие в этих последовательных обновлениях.

В нашей стране созданы необходимые условия для широкой деятельности профсоюзов. В результате социальное партнерство между профсоюзами и работодателями вышло на новый уровень, значительно активизировалась деятельность профсоюзов в области защиты трудовых прав работников, совершенствования трудового законодательства и сотрудничества по ратификации конвенций Международной организации труда.

В настоящее время через коллективные договоры решаются вопросы обеспечения занятости, создания новых рабочих мест, повышения квалификации, выплаты заработной платы, социальных льгот и гарантий, отдыха

кой для динамичного развития добрососедских отношений, основанных на принципах дружбы и сотрудничества, между трудящимися стран региона. На учредительном собрании Организации профсоюзов тюркских государств председатель Федерации профсоюзов Узбекистана Кудратилла Рафиков избран почетным президентом.

Одним из важных направлений деятельности Федерации профсоюзов является укрепление здоровья работников и их семей.

Следует отметить, что в 2016 году в системе профсоюзов действовало всего 17 санаториев и два дома отдыха, а в 2023 году их количество достигло 31. Всего за девять месяцев минувшего года поправили свое здоровье более 152000 человек, в том числе 61279 по льготным и 3561 работник по бесплатным путевкам.

За счет средств государственного бюджета в санаториях отдохнули 209 пенсионеров, а также выделены путевки 77 пенсионерам и лицам с инвалидностью, проживающим в доме-интернате «Саховат» и Республиканском пансионате ветеранов войны и труда. Организованы благотворительные акции для женщин из малообеспеченных многодетных семей, медицинских работников, учителей. Им выделено более 3000 бесплатных путевок.

В целях организации высокого уровня проведения летнего сезона в минувшем году в лагерях повышено внимание к безопасности детей во всех оздоровительных лагерях. За летний сезон в дневных лагерях при школах отдохнуло более 30000 детей.

По решению Министерства дошкольного и школьного образования Республики Узбекистан и Совета Федерации профсоюзов Узбекистана более 50 педагогов получили бесплатное лечение.

При содействии Федерации профсоюзов Узбекистана построены новые современные санатории и детские лагеря. В частности, в течение шести лет сданы в эксплуатацию восемь новых санаториев и домов отдыха. В действующих девяти санаториях и лечебно-профилактическом центре открыты новые лечебные отделения, проведены реконструкция и капитальный ремонт. Построено семь новых детских оздоровительных центров. В результате создано около 2000 рабочих мест.

Проведены работы по капитальному ремонту, реконструкции и оборудованию девяти санаториев и 11 детских оздоровительных лагерей. В Республике Каракалпакстан продолжается строительство нового санатория «Бозатау», открытие лечебных корпу-



сов в санаториях «Хонка» и «Чорток», а также строительство бассейна в Якасарайском спортивно-оздоровительном комплексе при Управлении по оздоровительно-спортивной и физической культуре Федерации профсоюзов Узбекистана.

За истекший период среди сотрудников и членов их семей проведены семейные спор-



тивные соревнования, спартакиады, массовые соревнования по бегу и ходьбе. В трудовых коллективах внедрена производственная гимнастика.

Профсоюзы Узбекистана полностью поддерживают справедливую политику, проводимую главой нашего государства по защите социально-экономических интересов и прав трудящихся, и вносят достойный вклад в развитие нашей страны.

Выполняя решения VIII Курултая профсоюзов Республики, Стратегии действий профсоюзов по основным направлениям, а также Государственной программы «Год заботы о человеке и качественного образования», на 35 предприятиях и в организациях Ташкента проведены семинары и круглые столы по духовности и просветительству, изучению новой Конституции и Трудового кодекса, а также борьбе с торговлей людьми и принудительным трудом.

В результате пропаганды по мотивации профсоюзного членства на предприятиях, в организациях и учреждениях на профсоюз-

Согласно коллективным договорам, 98436 работников получили возможность работать по совместительству.

Также за 11 месяцев оказана социальная помощь почти 185000 гражданам и 78210 семьям на 174 млрд 815 млн сумов.

ном учете состоят 2967 организаций с охватом 818232 человека.

С участием профсоюзного актива проведено 983 образовательных и пропагандистских мероприятия, семинара и вебинара, оказана практическая помощь первичным профсоюзным организациям.

Профсоюзные работники с привлечением махаллинских активистов, аксакалов и лидеров молодежи в махаллях провели круглые столы на такие темы, как «Встреча трех поколений», «Моя цель», «Родина начинается с семьи», «Святая Родина только одна».

По случаю Международного дня инвалидов на предприятиях, в организациях и учреждениях организованы культурно-массовые и благотворительные мероприятия и встречи.

Ко Дню Конституции профсоюзными организациями в трудовых коллективах, учебных заведениях проведены спортивные соревнования «Спорт — залог здоровья», «Здоровый образ жизни», «Самые сильные и ловкие», «Будущее футбола», организованы команды шахматистов. Победители награждены памятными подарками городского совета профсоюзов.

В новом году желаю профсоюзным активистам больших успехов в реализации масштабных реформ, проводимых под руководством Президента нашей страны.

В результате 372 обращений в суд, прокуратуру, хокимият, инспекцию труда усилиями профсоюзов за 11 месяцев взыскано более 151 млрд сумов невыплаченной заработной платы.

и оздоровления. В среднем сумма денежных средств, затраченных на одного работника в течение прошлого года по республике, составила более 7,6 млн сумов.

Сегодня коллективный договор становится эффективным средством повышения заработной платы. В частности, на основании коллективных договоров на 19015 предприятиях и в организациях страны увеличен



коэффициент по разрядам отчислений, установленный Единой тарифной сеткой. За счет этого увеличена заработная плата 890417 сотрудников.

Коллективные договоры содержат норму о получении предварительного согласия профсоюзов на прекращение трудового договора с работниками по инициативе работодателя. Согласно коллективным договорам, 98436 работников получили возможность работать по совместительству. Также за 11 месяцев оказана социальная помощь почти 185000 гражданам и 78210 семьям на 174 млрд 815 млн сумов.

Вопрос обеспечения достойной оплаты труда также находится в центре внимания профсоюзов. В частности, осуществляется общественный мониторинг за своевременной выплатой заработной платы, соблюдением стандартов минимальной заработной платы и устранением ее задержек. В результате 372 обращений в суд, прокуратуру, хокимият, инспекцию труда усилиями профсоюзов за 11 месяцев взыскано более 151 млрд сумов невыплаченной заработной платы.

В последние годы укрепилось международное сотрудничество, что служит упрочению авторитета нашей страны на мировой арене. В частности, Федерация профсоюзов Узбекистана вошла в Международную конфедерацию профсоюзов. Продолжается тесное сотрудничество с Международной организацией труда. По инициативе Федерации профсоюзов Узбекистана создан Совет профсоюзов стран Центральной Азии, который является диалоговой площад-



На вопросы читателей нашей газеты отвечает
главный юрисконсульт юридического отдела
Федерации профсоюзов Узбекистана
Сухробжон НУРУЛЛАЕВ

ПРАВО НА ЗАЩИТУ

Неделю назад у меня произошел конфликт с работодателем. Не буду вдаваться в суть нашего спора, скажу только, что я абсолютно уверен в своей правоте и хочу сам защитить свои трудовые права. Знаю, что есть в законе такое право — на самозащиту. Однако хотелось бы узнать, какие еще способы защиты трудовых прав существуют в Трудовом кодексе нашей республики?

Алишер АКБЕРДИЕВ
Риштан, Ферганская область

— Все основные способы защиты трудовых прав работников перечислены в статье 529 Трудового кодекса Республики Узбекистан. Ими являются: «самозащита работниками трудовых прав; государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда; общественный контроль за соблюдением трудового законо-

дательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда; защита трудовых прав примирительно-посредническими процедурами; защита трудовых прав органами по рассмотрению трудовых споров».

Каждому работнику гарантируется право на выбор способа защиты трудовых прав, на защиту своих трудовых прав всеми способами, не запрещенными законом.

ЗАКОН ЕСТЬ ЗАКОН

Мой муж — иностранец. Он хотел устроиться у нас на работу по совместительству, однако его попросили принести сначала какое-то особое подтверждение на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан. Что это за подтверждение такое, и вправе ли при устройстве на работу по совместительству его требовать?

Халима ЮСУПХОДЖАЕВА
Нукус, Республика Каракалпакстан

— В статье 523 ТК Республики Узбекистан записано: «Работодатель вправе заключать трудовые договоры с иностранными гражданами, законно въехавшими на территорию Республики Узбекистан, только при наличии у них подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан, за исключением случаев, предусмотренных законодательством».

Порядок выдачи подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

дольные договоры на условиях совместительства только при получении ими отдельного подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан. Особенности заключения трудовых договоров на условиях совместительства с высококвалифицированными и квалифицированными специалистами установлены в статье 526 настоящего Кодекса».

Порядок выдачи подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

ОТСТРАНИЛИ ОТ РАБОТЫ

Меня отстранили от работы, однако я считаю, что сделал это, нарушив мои права. Прошу разъяснить, как по закону должно происходить оформление отстранения работника от работы?

Фаррух ДЖАББАРОВ
Янгйер, Сырдарьинская область

— Отстранение работника от работы, согласно статье 153 Трудового кодекса Республики Узбекистан, оформляется приказом работодателя, в котором должна быть указана предусмотренная частью второй или третьей статьи 151 настоящего Кодекса конкретная причина, послужившая основанием для отстранения работника от работы.

Приказ работодателя об отстранении от работы доводится до сведения отстраненного работника под роспись. Отказ работника от ознакомления с приказом об отстранении от работы оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему не позднее трех дней со дня обращения заверенную копию приказа об отстранении.

В случае невозможности ознакомить работника с приказом об отстранении от ра-

боты работодателем обязан отстранить работника копию приказа письмом с уведомлением в течение трех рабочих дней со дня издания соответствующего приказа.

В приказе об отстранении от работы должен быть определен срок, на который производится отстранение. В случаях, когда заранее невозможно определить конкретную дату окончания периода отстранения работника от работы, в приказе работодателя указывается событие, с наступлением которого завершается срок отстранения работника от работы (прохождение работником обязательного медицинского осмотра и другие).

Отстраненный работник обязан приступить к работе в первый рабочий день по истечении срока отстранения или окончания обстоятельств, в связи с которыми было произведено отстранение.

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

