

НОРМА

ПРАВО
НАЛОГИ
БУХГАЛТЕРИЯ

Издается с июля 2005 года 1 раз в неделю

Перспективы взаимовыгодного сотрудничества

Президент Республики Узбекистан Шавкат Мирзиёев по приглашению Президента Российской Федерации Владимира Путина 4–5 апреля текущего года совершил государственный визит в эту страну.

В рамках его подготовки 3 апреля в Посольстве нашей страны в Москве состоялась церемония подписания документов в сфере торгово-экономического и инвестиционного сотрудничества, направленных на дальнейшее расширение узбекско-российских отношений и вывод их на качественно новый уровень. Полномочные представители сторон подписали 16 двусторонних соглашений, контрактов и других документов в торгово-экономической и инвестиционной сферах на сумму свыше 3,5 млрд долл. США.

Так, ряд меморандумов о взаимопонимании с партнерскими организациями подписал Фонд поддержки экспорта субъектов малого бизнеса и частного предпринимательства при НБ ВЭД РУз. По данным Фонда, для увеличения объемов экспорта узбекской продукции в Россию заключены экспортные соглашения на поставку в РФ текстильной, плодоовощной, пищевой и кабельно-проводниковой продукции почти на 25 млн долл. США.

Сегодня Узбекистан поставляет на мировой рынок свыше 180 видов свежей и переработанной плодоовощной продукции. За последние 3 года объем поставок сельхозпродукции за рубеж вырос более чем в 3 раза.

Для справки: В Узбекистане действует 961 совместное предприятие, созданное в сотрудничестве с российскими партнерами. В нашей стране открыты представительства 64 фирм и компаний России. На территории Российской Федерации эффективно действуют 569 субъектов предпринимательства, образованных с участием узбекского капитала.

Дальнейшему развитию экономики Узбекистана, привлечению иностранных инвестиций, созданию совместных предприятий, изучению спроса и предложения, расширению товарооборота также будут способствовать и встречи деловых кругов двух стран.

Министерства здравоохранения Республики Узбекистан и Российской Федерации подписали 13 соглашений по расширению сотрудничества между ведущими медицинскими и научно-исследовательскими центрами двух стран, реализации программ подготовки и переподготовки специалистов, обмену опытом, открытию в Узбекистане филиалов и представительств ведущих медицинских центров России. В соответствии с ними специалисты нашей страны будут повышать квалификацию в лучших медицинских учреждениях России, а ведущие российские специалисты будут проводить медицинские осмотры, лечение пациентов в Узбекистане, участвовать в совместных мероприятиях.

Всего в ходе визита было подписано более 50 документов на 16 млрд долл. США, что стало ярким воплощением динамично развивающегося сотрудничества Узбекистана и России.

Подписанные документы прежде всего направлены на дальнейшую активизацию торгово-экономического сотрудничества наших стран путем организации поставок узбекской продукции на российский рынок, финансирования совместных проектов, организации визитов в Узбекистан потенциальных импортеров, проведения совместных бизнес-форумов, кооперационных бирж и других мероприятий, организации участия в выставках и ярмарках, поиска надежных партнеров, проведения маркетинговых исследований и др.

По сообщению УзА.

Новости законодательства

С полным текстом представляемых, а также других документов, принятых в последнее время, вы можете ознакомиться в ИПС «Norma» и на сайтах norma.uz, ngm.uz



Вступили в силу некоторые поправки к Конституции

Принят Закон «О внесении изменений и дополнения в Конституцию Республики Узбекистан» (№ЗРУ-426 от 6.04.2017г.).

Напомним, в Узбекистане создан Высший судебный совет. Совет является органом судейского сообщества и оказывает содействие в обеспечении соблюдения конституционного принципа независимости судебной власти (УП-4966 от 21.02.2017г.).

Основной Закон закрепил, что председатель Высшего судейского совета назначается Сенатом по представлению Президента. Председатель нового органа также получил право участвовать в заседаниях Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса. Остальные члены совета утверждаются Президентом.

Одно из главных полномочий Высшего судейского совета – назначение на должности судей военных судов, судов областей и г.Ташкента, председателей и судей межрайонных, районных, городских судов по согласованию с Президентом.

Соответственно, изменения коснулись порядка назначения судей. Теперь это осуществляется так:

- весь состав Конституционного суда и Верховного суда избирается Сенатом по представлению Президента;
- председатели и заместители председателей судов областей и города Ташкента, председатель Военного суда назначается Президентом по представлению Высшего судейского совета;
- судьи всех судов Республики Каракалпакстан избираются, назначаются Жокаргы Кенесом с представлением кандидатур Высшим судейским советом (о согласовании кандидатур с Президентом в Конституции Узбекистана и Законе «О Высшем

Уволить за прогул: как не создать себе проблему

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя должно проходить строго по закону. Ведь за неправильное увольнение придется оплатить работнику время вынужденного прогула, компенсировать его расходы на обжалование и возместить моральный вред. В особо вопиющих случаях руководитель обязан покрыть часть этих расходов из своего кармана. Но если работник даже на работу ходит через раз, не остается ничего иного, как проститься с ним. О том, как это сделать без лишних рисков, читайте в нашем обзоре.

стр. 4

стр. 5

стр. 7

Что за деятельность – укладка асфальта?

Нюансы оформления и оплаты за сверхурочную работу

Правила ведения трудовых книжек одинаковы для всех

СЕГОДНЯ
В ОБОЗРЕ:

Об итогах заседания СМИД СНГ

На очередном заседании Совета министров иностранных дел Содружества Независимых Государств, состоявшемся в Ташкенте 6–7 апреля текущего года, главы делегаций обсудили текущее состояние и перспективы развития взаимодействия на различных направлениях деятельности организации, повышения ее роли и места в международных и региональных делах.

Стороны обменялись мнениями по актуальным вопросам укрепления региональной безопасности и стабильности, углубления торгово-экономического и культурно-гуманитарного сотрудничества, а также обеспечения устойчивого развития государств – участников СНГ.

Одобрены для последующего внесения на рассмотрение Совета глав государств проекты Концепции сотрудничества государств – участников СНГ в сфере противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения и Протокола о порядке передачи наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, огнестрельного оружия, его основных частей, боеприпасов, взрывчатых веществ и взрывных устройств, являющихся вещественными доказательствами по уголовным делам.

Обсуждены вопросы реализации Межгосударственной про-

граммы «Культурные столицы Содружества» в 2018 году, придания статуса базовой организации отдельным образовательным и академическим учреждениям стран СНГ по подготовке специалистов-метрологов вооруженных сил, а также кадров для органов налоговых (финансовых) расследований.

Заседание прошло под председательством российской стороны.

В нем приняли участие министры иностранных дел:

Республики Армения – Эдвард Налбандян;

Республики Беларусь – Владимир Макей;

Республики Казахстан – Кайрат Абдрахманов;

Кыргызской Республики – Эрлан Абдылдаев;

Российской Федерации – Сергей Лавров;

Республики Таджикистан – Сироджидин Аслово;

Республики Узбекистан – Абдулазиз Камилов;

а также:

заместитель министра иностранных дел Азербайджанской Республики – Халаф Халафов;

заместитель министра иностранных дел и европейской интеграции Республики Молдова – Лилян Дарий;

заместитель министра иностранных дел Туркменистана – Вепа Хаджиев;

Председатель Исполнительного комитета – Исполнительный секретарь СНГ – Сергей Лебедев.

В рамках заседания СМИД состоялся ряд двусторонних встреч глав внешнеполитических ведомств государств-участников.

Очередное заседание Совета министров иностранных дел СНГ состоится 10 октября 2017 года в Москве.

По сообщению пресс-службы МИД РУз.

судейском совете Республики Узбекистан» прямо не упоминается, вероятно, этот вопрос будет решен при внесении изменений и дополнений в Конституцию Республики Каракалпакстан и Закон «О судах», по которым сейчас такое согласование обязательно);

➤ все остальные судьи, включая председателей межрайонных, районных и городских судов, избираются, назначаются Высшим судебным советом по согласованию с Президентом (примечание: норма о порядке назначения судей потеряла свое конституционное значение – исключена из Основного Закона и включена в законы «О судах» и «О Высшем судебном совете»).

Из Конституции также исключены нормы о сроке полномочий судей. Претерпела изменения и сама система судов.

Положения об объединении Верховного суда и Высшего хозяйственного суда Республики Узбекистан, образовании административных и экономических судов вводятся в действие с 1 июня 2017 года.

Остальные части документа вступили в силу со дня его официального опубликования в газете «Народное слово» №69 (6733) от 7.04.2017 г.

Частные медклиники на 5 лет освободили от всех налогов

Постановлением Президента №ПП-2863 от 1.04.2017 г. одобрены меры по дальнейшему развитию частного сектора здравоохранения (публикуется в пакете документов сегодняшнего номера «НТБ»).

Приняты общие направления развития

Документом утверждены:

➤ Перечень отдельных видов медицинской деятельности, связанных с повышенным уровнем риска для жизни, здоровья и санитарно-эпидемиологического благополучия населения, запрещенных для частных медицинских организаций;

➤ Программа мер по дальнейшему стимулированию развития частных медицинских организаций, разработанная в соответствии с основными направлениями и задачами дальнейшего развития частного сектора здравоохранения.

КУРСЫ ИНОСТРАННЫХ ВАЛЮТ К СУМУ

Центральный банк Республики Узбекистан установил с 11 апреля 2017 года следующие курсы иностранных валют к суму для ведения бухгалтерского учета, статистической и иной отчетности по валютным операциям, а также исчисления таможенных и других обязательных платежей*

1 австралийский доллар	2 730,39	1 малайзийский ринггит	822,61
1 английский фунт	914,79	1 польский злотый	914,79
1 стерлинг	4 520,72	1 СДР	4 948,55
1 датская крона	519,62	1 турецкая лира	979,36
1 дирхам ОАЭ	993,97	1 швейцарский франк	3 616,75
1 доллар США	3 650,74	1 евро	3 894,88
1 египетский фунт	202,82	10 южнокорейских вон	31,97
1 исландская крона	32,49	10 японских иен	327,71
1 канадский доллар	2 720,78	1 российский рубль	64,14
1 китайский юань	528,63	1 украинская гривна	135,34

*Курсы установлены без обязательств Центрального банка Республики Узбекистан покупать или продавать валюты по данному курсу.

КУРСЫ ВАЛЮТ СТРАН СНГ К ДОЛЛАРУ США, ЕВРО И РОССИЙСКОМУ РУБЛЮ

Страна		Дата	Доллар США		Евро		Российский рубль	
			единица	курс	единица	курс	единица	курс
Азербайджан	AZM	10.04.2017	1	1,7031	1	1,8029	1	0,0296
Армения	AMD	7.04.2017	1	485,23	1	516,19	1	8,52
Беларусь	BYR	10.04.2017	1	1,8938	1	2,0131	100	3,3277
Грузия	GEL	10.04.2017	1	2,4151	1	2,5680	100	4,2441
Казахстан	KZT	10.04.2017	1	313,02	1	332,9	1	5,5
Кыргызстан	KGS	10.04.2017	1	68,4510	1	72,9551	1	1,2129
Молдова	MDL	10.04.2017	1	19,3975	1	20,6205	1	0,3407
Россия	RUB	8.04.2017	1	56,9201	1	60,5687	—	—
Таджикистан	TJS	10.04.2017	1	8,3985	1	8,9276	1	0,1498
Туркменистан	TMT	10.04.2017	1	3,5000	1	3,7072	100	6,1148
Украина	UAH	10.04.2017	100	2 697,3995	100	2 867,3357	10	4,7389

По данным официальных сайтов центральных (национальных) банков стран.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

www.nrm.uz

ЧИТАЙТЕ
В НОМЕРЕ:

- ✓ ПРИОРИТЕТЫ
- Перспективы взаимовыгодного сотрудничества
- Об итогах заседания СМИД СНГ
- ✓ НОВОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА – стр. 1–3
- ✓ ПРАВИЛА ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ
- Бумажная волокита или требования закона
- Наценка для розницы

- Укладка асфальта – без разрешения – стр. 4
- ✓ ОТДЕЛ КАДРОВ
- Отчитайтесь об использовании трудовых книжек
- Работа сверх нормы
- Уволить за прогул: как не создать себе проблему

- Для иностранцев исключений нет
- Внимание: вас снимают!
- Работник на время – стр. 5–7
- ✓ С ПАСПОРТОМ ПО ЖИЗНИ
- Еще одна организация сможет прописать сотрудников в столице
- Без постоянной нет временной – стр. 8

Редакция не имеет возможности аступать в переписку с читателями. Редакция вправе не реагировать на анонимные письма, но при желании респондента может не предоставлять информации о нем третьим лицам, за исключением случаев, установленных законодательством.

Полная или частичная перепечатка, тиражирование на электронных и иных носителях, распространение опубликованных в газете «Норма» материалов допускаются только на основе договора с ООО «Объединенная редакция газет «Норма»».

Предусматривается кардинальное расширение видов медицинской деятельности, разрешенных для частных медорганизаций, включая такие, как кардиохирургия, нейрохирургия, микрохирургия, онкология, эндокринология, кардиология, сосудистая, торакальная и абдоминальная хирургия, урология, и другие. Это не относится к видам, связанным с высоким уровнем риска для жизни, здоровья и санитарно-эпидемиологического благополучия населения. При этом вновь вводимые высокотехнологичные методы лечения и диагностики, особенно предполагающие проведение хирургических вмешательств, допускаются в частных клиниках исключительно при наличии соответствующего медоборудования, высококвалифицированного медперсонала и строгом соблюдении санитарных норм и правил.

Утверждены меры по стимулированию частного сектора медуслуг

Во-первых, предельная среднегодовая численность работников малых предприятий в сфере здравоохранения с 1 мая 2017 года увеличивается до 100 человек.

Во-вторых, субъектам предпринимательства, занимающимся оказанием медуслуг населению, будут реализовывать неиспользуемые здания, объекты и помещения, особенно объекты госсобственности ликвидированных учреждений системы здравоохранения, по «нулевой» выкупной стоимости с принятием новым собственником инвестиционных и социальных обязательств.

В-третьих, объемы закупок и передачи в лизинг медорганизациям современного высокотехнологичного медоборудования будут расширены путем увеличения уставного капитала специализированной лизинговой компании «Узмед-лизинг», в том числе за счет привлечения иностранных инвесторов.

Предоставлены налоговые, таможенные льготы организациям

До 1 января 2022 года частные медорганизации, оказывающие населению платные медицинские услуги (кроме стоматологических и косметологических), включая частные медорганизации с участием иностранных инвесторов, освобождаются от уплаты:

всех видов налогов и обязательных отчислений в госцелевые фонды с целевым направлением высвобождаемых средств на оснащение современным медицинским, инженерно-техническим оборудованием и его сервисно-техническое обслуживание, приобретение запчастей, расходных материалов, инвентаря и других изделий медназначения, осуществление нового строительства, реконструкции и капитального ремонта зданий и сооружений для оказания медуслуг, а также оказание бесплатных медицинских услуг социально уязвимым категориям населения;

таможенных платежей (за исключением сборов за таможенное оформление) за ввозимые новое медоборудование, комплектующие изделия, запасные части и расходные материалы к нему по перечню, утверждаемому Кабинетом Министров.



Кроме того, вновь создаваемые микрофирмы и малые предприятия в сфере оказания медуслуг, расположенные в сельской местности, освобождаются от уплаты ЕНП сроком на 10 лет с момента их госрегистрации.

Иностранцев специалистов освободили от налогов

Зарубежные врачи и техспециалисты по обслуживанию современного медоборудования, привлекаемые для работы в частных медорганизациях, освобождаются от уплаты НДФЛ по доходам, получаемым в рамках заключенных трудовых договоров. Также с этих доходов не уплачивается ЕСП.

Доходы иностранных работников частных медицинских организаций, полученные от их деятельности в качестве управленческого персонала, освобождаются от уплаты НДФЛ.

Отслужившим абитуриентам добавят половину от набранных баллов

Постановлением Президента №ПП-2867 от 4.04.2017 г. скорректирован размер льготы для абитуриентов отечественных вузов из числа граждан, отслуживших срочную военную службу.

Напомним, гражданам, отслужившим срочную военную службу в Вооруженных Силах, имеющим соответствующие рекомендации командования воинских частей, предоставляются льготы при поступлении во все вузы страны по подготовке бакалавров по всем направлениям и специальностям.

Начиная с 2017/2018 учебного года она выражается в прибавке дополнительных баллов в размере 50% от набранных абитуриентом по результатам тестовых испытаний (ранее – 27% от их максимально возможного количества).

Таким образом, абитуриент-льготник, давший верные ответы на все вопросы тестового испытания, раньше набирал 288 баллов, теперь же он сможет «выбить» 340,2 балла.

Соответствующие поправки внесены в следующие акты:

➤ постановление Президента «О дополнительных мерах по совершенствованию системы льгот гражданам, отслужившим срочную военную службу в Вооруженных Силах Республики Узбекистан» (№ПП-1765 от 31.05.2012г.);

➤ Положение о порядке приема в высшие образовательные учреждения граждан, отслуживших срочную военную службу в рядах Вооруженных Сил Республики Узбекистан (утв. ПКМ №205 от 11.07.2012г.);

➤ Положение о порядке отбора и правилах приема в высшие военные образовательные учреждения Республики Узбекистан (утв. ПКМ №141 от 3.06.2014г.).

Отдельным субъектам малого бизнеса разрешили увеличить численность

Постановлением Кабинета Министров №184 от 6.04.2017 г. внесены изменения в Классификацию организаций, относящихся к субъектам малого предпринимательства (прил. №1 к ПКМ №275 от 24.08.2016г.) (будет опубликовано в «НТВ»).

С 1 апреля 2017 года увеличилось предельное значение среднегодовой численности субъектов малого бизнеса по целому ряду производственных направлений:

производство искусственных волокон (20.60.0*);
производство электронных деталей (26.11.0);
производство электронных панелей загрузки (26.12.0);
производство компьютеров и периферийного оборудования (26.20.0);
производство коммуникационного оборудования (26.30.0);
производство приборов бытовой электроники (26.40.0);
производство электроосветительного оборудования (27.40.0);

производство электробытовых приборов (27.51.0);
производство неэлектрических бытовых приборов (27.52.0);
производство подшипников, шестеренок, элементов зубчатых передач и приводов (28.15.0);
производство подъемно-транспортного оборудования (28.22.0);
производство промышленного холодильного и вентиляционного оборудования (28.25.0);
производство прочих машин и оборудования общего назначения, не включенных в другие категории (28.29.0);
производство сельскохозяйственной и лесохозяйственной техники (28.30.0);
производство машин и оборудования для металлургии (28.91.0);
производство моторных транспортных средств (29.10.0).

С указанной даты малые предприятия вышеперечисленных подклассов могут насчитывать в среднем от 21 до 200 человек (ранее по отдельным видам деятельности это значение составляло 21–50 чел., по другим – 21–100 чел.).

Вместе с тем поправки коснулись и ряда других сфер экономической деятельности. Так, обновилась показатели микрофирм и малых предприятий:

прочая почтовая и курьерская деятельность (53.20.0):

для микрофирм – 1–20 человек;
для малых предприятий – 21–50 человек;
деятельность больничных организаций (86.10.0):
для микрофирм – 1–20 человек;
для малых предприятий – 21–100 человек;
деятельность в области общей врачебной практики (86.21.0):
для микрофирм – 1–20 человек;
для малых предприятий – 21–100 человек;
деятельность в области специальной врачебной практики (86.22.0):
для микрофирм – 1–20 человек;
для малых предприятий – 21–100 человек.

Кроме того, с 1 января 2018 года ряд строительных малых предприятий сможет иметь от 21 до 200 человек. Это субъекты, осуществляющие:

- строительство жилых зданий (41.20.1*);
- строительство нежилых зданий (41.20.2);
- строительство дорог и шоссе (42.11.0);
- строительство железных дорог и линий метро (42.12.0);
- строительство мостов и туннелей (42.13.0).

*В скобках указаны подклассы согласно действующей Классификации организаций, относящихся к субъектам малого предпринимательства.

Бумажная волокита или требования закона

При заключении договора клиент отказался написать письмо о заключении договора и представить некоторые документы, ссылаясь на то, что это лишнее требование бумажек и что при проверке мы можем понести административную ответственность в виде штрафов. Какие документы вправе требовать при оказании услуг по сертификации оборудования и какими НПА это регулируется?

Н.Шин.

— Хозяйственный договор считается заключенным, если между сторонами достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора (ст.123-на «О договорно-правовой базе деятельности хозяйствующих субъектов»).

Если для определения условий будущего договора вам необходимы соответствующие документы, вы можете требовать их представления. Относительно письма о заключении договора (если это не оферта*), нормативно-

правовые акты не содержат требования о его представлении. При этом если лицо, намеренное заключить с вами договор на оказание услуг, представляет исходные документы, правильнее будет направить их сопроводительным письмом.

Административной ответственности за требование представить документы, необходимые для заключения договора, законодательством не предусмотрено. Такая ответственность предусмотрена за нарушение установленного законодательством порядка и сроков оказания госуслуг субъектам предпринимательства (ст.241-9 КоАО).

Сабохат Султанова,
эксперт «Norma Online».

*Оферта – это письмо-предложение о заключении договора, которое содержит существенные его условия. При этом если другая сторона принимает оферту (акцепт), договор считается заключенным. Подписание отдельного договора между договорившимися сторонами в этом случае не требуется (ст.367 ГК).

Наценка для розницы

Наша организация осуществляет свою деятельность в сфере оптовой и розничной торговли лекарственными средствами. По новым правилам разрешается устанавливать предельный размер торговой наценки в размере 15% для оптовой и 20% для розничной торговли. К примеру, мы приобретаем лекарственные средства у производителей за 1 000 сум. и продаем оптом по стоимости 1 150 сум. (1 000 + 15%). Можем ли мы реализовывать данный продукт в розницу по 1 380 сум. (1 150 + 20%)? Или мы должны продавать их по 1 200 сум. (1 000 + 20%), то есть с применением наценки 20% к покупной стоимости?

Как рассчитать максимальную надбавку для розничной торговли, если предприятие осуществляет и оптовую, и розничную торговлю лекарствами?

Ш.Хусанов,
руководитель ООО.

— Социально значимые медикаменты необходимо реализовывать по фиксированной цене (Перечень, прил. №1 к ПП-2647 от 31.10.2016г.).

При формировании цены на медикаменты, не включенные в Перечень, вы можете применять обе надбавки (регулируемая цена).

Предприятия, реализующие лекарства и изделия медназначения оптом и в розницу, осуществляют розничную реализацию с применением надбавок каждого звена – опта и розницы при условии ведения раздельного учета затрат (п.17 Положения, прил. №4 к ПП-2647).

ПРИМЕР. Предприятие занимается оптовой торговлей медикаментами, при этом имеется розничная торговая сеть. Предприятие приобрело лекарство у ответственного производителя по 1 000 сум.

за единицу. Лекарство не включено в Перечень, соответственно, его можно реализовать по регулируемой цене, которая рассчитывается следующим образом:
оптовая цена: $1\,000 \times 1,15 = 1\,150$ сум.
В розничной сети цена лекарства составит:
розничная цена: $1\,150 \times 1,2 = 1\,380$ сум.
То есть розничная надбавка применяется к оптовой цене.

Обращаем ваше внимание на то, что необходимо вести раздельный учет оптовой и розничной реализации медикаментов, а также раздельный учет затрат по обоим направлениям деятельности предприятия.

Дарина Абухович,
эксперт «Norma Online».

Наше ООО является микрофирмой. Основной вид деятельности – розничная торговля. Недавно по договору лизинга мы приобрели тандемный каток. Директор нашей организации планирует осуществлять услуги по укладке асфальта на дорогах из материалов заказчика.

1. К какому виду деятельности относится укладка асфальта на дорогах: к услугам или к строительству?

2. Требуется ли разрешение на деятельность по укладке асфальта на дорогах?

Н.Кашапова.

Укладка асфальта – без разрешения

1 Укладка асфальта на дорогах является не услугой, а строительством (строительной работой).

С 1.01.2017 г. вступили в силу изменения в законодательстве, в соответствии с которыми вместо кодов ОКОНХ будут использоваться коды ОКЭД (ред.2), в частности, в формах статистической, налоговой и финансовой отчетности (пп.1, 2 и 10 ПКМ №275 от 24.08.2016г.).

Код ОКЭД (ред.2) 42.11.0 «Строительство дорог и шоссе» подразумевает и асфальтирование дорог. Данный 5-значный код является подклассом, относящимся к:

Секции F «Строительство»; разделу 42 «Строительство объектов гражданского назначения»;

группе 42.1 «Строительство автомобильных и железных дорог»;

классу 42.11 «Строительство дорог и шоссе».

То, что асфальтирование относится к строительству дорог и шоссе, подтверждается и Пояснениями к группировкам ОКЭД (ред.2). В них сказано, что класс 42.11 «Строительство дорог и шоссе» (а значит, и подкласс 42.11.0 с идентичным наименованием) включает:

➢ строительство автострад, улиц, дорог, прочих транспортных и пешеходных дорог;

➢ укладку поверхности улиц, дорог, автострад, мостов или туннелей;

асфальтирование дорог; покраску и маркировку дорог;

установку аварийных ограждений, светофоров и прочего подобного оборудования;

2 Действующее законодательство прямо не предусматривает обязательности получения лицензии и документа разрешительной про-

➢ строительство взлетно-посадочных полос.

Отношения, связанные со строительством, включая дороги и шоссе, регламентируются правилами о договоре подряда, а еще точнее – строительного подряда. Согласно договору строительного подряда подрядчик обязуется в установленный договором срок построить по заданию заказчика определенный объект либо выполнить иную строительную работу, а заказчик – создать подрядчику необходимые условия для выполнения работы, принять ее и уплатить обусловленную цену (ч.1 ст.666 ГК).

Договор строительного подряда заключается на строительство или реконструкцию предприятия, здания (в том числе жилого дома), сооружения или иного объекта, а также на выполнение монтажных, пусконаладочных и иных неразрывно связанных со строящимся объектом работ. Правила о таком договоре применяются также к работам по капитальному ремонту зданий и сооружений, если иное не предусмотрено договором (ч.2 ст.666 ГК). А автомобильные дороги есть не что иное, как комплекс инженерных сооружений (абз.2 ст.33-на «Об автомобильных дорогах»).

Таким образом, асфальтирование дорог, несомненно, является строительной (ремонтно-строительной) работой.



цедуры на выполнение строительных работ по укладке асфальта на дорогах (асфальтированию дорог).

Реклама

Электронная справочная система

ЮРИСТ ПРЕДПРИЯТИЯ

По вопросам приобретения обращаться:
г.Ташкент, Мирабадский р-н, ул.Таллимаржон, 1/1, 6-й этаж.
Тел. (998 71) 200-00-90. E-mail: office@norma.uz, web: norma.uz



Камал Музаффаров,
ведущий эксперт «Norma Online».

Отчитайтесь об использовании трудовых книжек

Наша организация по договору купли-продажи приобрела несколько трудовых книжек.

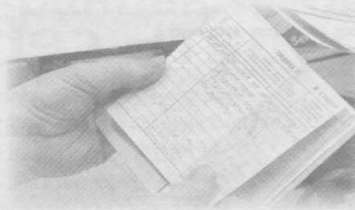
Насколько правомерно требование о представлении информации о целевом использовании приобретенных трудовых книжек в органы по труду?

Н.Мамаджонова.

— Представление информации о целевом использовании приобретенных трудовых книжек (далее — Информация) в органы по труду предусмотрено пунктом 6.3 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек (рег. МЮ №402 от 29.01.1998г.).

Информация представляется не позднее 1 месяца после заключения договора в произвольной форме с указанием сведений о сотрудниках, которым выданы (заведены) трудовые книжки, дополнительные листы к ним, а также реквизитов приказов о приеме на работу.

В доказательство выдачи трудовой книжки конкретному работнику рекомендуется прилагать копии титульного листа трудовой книжки и листа с записью о приеме на работу. К Информации о выдаче дубликатов



трудовых книжек — копию титульного листа трудовой книжки.

Если организация приобрела трудовые книжки исходя из потребностей на будущее, в ежемесячном отчете нужно указать и количество незаполненных трудовых книжек, находящихся на хранении.

В Информацию необходимо также включать данные об испорченных бланках трудовых книжек с приложением акта на списание и копий титульных листов и листов с произведенными ошибками.

На производственном предприятии иногда возникает необходимость привлечения работников к сверхурочной работе.

Позволяет ли трудовое законодательство использование труда свыше установленного (8-часового) времени рабочего дня? Каков при этом вариант отдыха и денежной компенсации?

Р.Имамов.

— В организациях и на предприятиях часто возникают ситуации, когда работники в связи с производственной необходимостью привлекаются к выполнению тех или иных обязанностей в нерабочее время сверх установленной нормы.

Трудовым кодексом предусматриваются возможность и порядок привлечения работников по распоряжению работодателя к работам:

- в сверхурочное время (ст.ст.124, 125 ТК);
- в выходные и праздничные дни (ст.ст.130, 132 ТК).

Сверхурочная работа

Для правильного оформления привлечения работника к сверхурочным работам необходимо выполнить 2 обязательных требования ТК:

- 1) инициатива должна исходить от работодателя;
- 2) необходимо согласие работника на сверхурочную работу.

Работа не будет считаться сверхурочной, если работник выполняет ее по собственной инициативе.

При продолжительности рабочей смены 12 часов, а также на работах с особо тяжелыми

и особо вредными условиями труда сверхурочные работы не допускаются.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд (на работах с вредными и тяжелыми условиями труда — 2 часов в день) и 120 часов в год.

Работодатель обязан своевременно вести точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе и сверхурочно.

Работа в выходные и праздничные дни

По общему правилу работа в дни отдыха запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни по распоряжению работодателя допускается лишь в исключительных случаях при соблюдении следующих требований ТК (ст.ст.130, 132 ТК):

- 1) в коллективном договоре должны быть предусмотрены возможность и поря-

док привлечения работников к работе в такие дни, а если он не заключен, такие случаи определяются по согласию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников;

- 2) инициатива должна исходить от работодателя;

- 3) необходимо согласие работника на работу в выходной и праздничный день.

Работа сверх нормы



Чтобы привлечь работника к сверхурочной работе либо работе в выходной или праздничный день, работодателю рекомендуется письменно обратиться к работнику с предложением осуществить вид работы, указать условия оплаты и предоставления отгулов, а работник в свою очередь должен письменно выразить свое согласие. Только заручившись согласием работника, можно издать приказ о привлечении его к такой работе. В нем указывается, что он привлекается к работе в связи с производственной необходимостью и с его же согласия. Также нужно указать дату и время работы, условия оплаты труда, предоставления отгулов.

Привлечение к сверхурочной работе и в выходные дни производится с соблюдением следующих ограничений:

- 1) привлечение инвалидов допускается только с их согласия при условии, что такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями (ч.5 ст.220 ТК);

- 2) не допускается привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов — до 16 лет), без их согласия (ст.228 ТК);

- 3) запрещается привлекать лиц моложе 18 лет (ст.245 ТК).

Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен — определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или

Например, одному работнику установлен 8-часовой рабочий день, другому — 7-часовой (по вредности), третьему — 4-часовой (неполный рабочий день). Следовательно, сверхурочной для каждого из указанных работников будет считаться работа сверх 8, 7 или 4 часов соответственно. В предпраздничный день сверхурочной будет считаться работа сверх установленного режима для предпраздничного дня на предприятии (рабочий день укорачивается не менее чем на 1 час для всех категорий работников).

Многие до сих пор считают, что можно устанавливать работникам ненормированный рабочий день. Трудовой кодекс не предусматривает

иным представительным органом работников.

По желанию работника работа в праздничный или выходной день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха (отгула). По просьбе работника сверхурочная работа также может быть компенсирована предоставлением отгула в размере, соизмеримом с количеством отработанных сверхурочных часов. При компенсации работы в праздничный или выходной день либо сверхурочной работы отгулом оплата труда за такую работу производится не менее чем в одинарном размере (ст.157 ТК).

Обращаем внимание на то, что работникам по-разному устанавливается продолжительность рабочего времени, поэтому сверхурочной считается та работа, которая выполнена вне установленной нормы.

такого вида рабочего времени, поэтому практика применения ненормированного рабочего дня незаконна.

Реклама

Электронная справочная система



КАДРОВЫЙ КОНСУЛЬТАНТ

По вопросам приобретения обращаться:
г.Ташкент, Мирабадский р-н, ул.Таллимаржон, 1/1, 6-й этаж.
Тел. (998 71) 200-00-90. E-mail: office@norma.uz, web: norma.uz

Уволить за прогул: как не создать себе проблему

По «системе» или сразу

Закон допускает 2 пути прекращения трудовых отношений с прогульщиками:

1) вынесение приказа о прекращении трудового договора за систематическое нарушение трудовых обязанностей по пункту 3 части 2 статьи 100 ТК. Это допускается во всех организациях. К работнику вначале применяют выговор или штраф. И только при новом нарушении в течение года после последнего взыскания издается приказ о прекращении трудового договора;

2) вынесение приказа о прекращении с работником трудового договора за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей по пункту 4 части 2 статьи 100 ТК. Данное решение принимается в организациях, где действуют правила внутреннего трудового распорядка, положения и уставы о дисциплине, по которым прогул считается однократным грубым нарушением.

Выбор, если он есть, остается за работодателем.

Как действовать при систематических нарушениях

Чтобы применить дисциплинарное взыскание, в том числе за нарушение режима рабочего времени, нужно обязательно соблюсти несколько правил.

1. С обязанностями, за нарушение которых несет ответственность работник, он должен быть **предварительно ознакомлен**. Трудовые обязанности конкретизируются в правилах внутреннего распорядка, уставах и положениях о дисциплине, локальных актах, принимаемых на предприятии (в коллективных договорах, инструкциях и т.д.), трудовом договоре. С этими документами желательно знакомить под роспись. Так легче будет доказать факт ознакомления. Но прямого требования о получении подписи сотрудника (кроме трудового договора) в законе нет (ст. 178 ТК). Это важно знать, так как в суде работник обязательно попытается указать, что он ничего не подписывал, а знает, и не знал. Чтобы споров не возникало, надежнее описать режим работы и другие обязанности в трудовом договоре. Бывали случаи, когда даже при наличии подписи в журнале ознакомления с правилами трудового распорядка или должностными инструкциями работник заявлял, что тех или иных положений на момент ознакомления в этих локальных актах не было и в угоду руководителю были специально внесены исправления задним числом.

ляются акты, подписанные несколькими работниками организации. Важно, чтобы они не были заинтересованы в применении дисциплинарного взыскания к своему коллеге. Частый аргумент уволенного в свою защиту – личная неприязнь руководства и других коллег. Поэтому подписанный только административно-управленческим персоналом акт будет легко оспорить в суде. В связи с этим не помещает не только привлекать к составлению актов линейных работников других подразделений и служб, но и использовать объективные доказательства. При прогуле это могут быть записи камер видеонаблюдения, показания системы автоматического учета рабочего времени и т.д.

3. Работник должен быть виновен в нарушении. Есть вина – есть нарушение, нет вины – нет нарушения. Это вытекает из части 5 статьи 102, части 1 статьи 104 ТК, где указано, что дисциплинарные взыскания применяются за виновные (*умышленные или неосторожные*) действия работника. Доказать же вину работника сложнее всего, а это является обязанностью работодателя (ст. 111 ТК; п. 46 пост. ПВС №12 от 17.04.1998г.).

Например, работник ехал утром на автобусе. Транспорт сломался. В итоге работник опоздал.

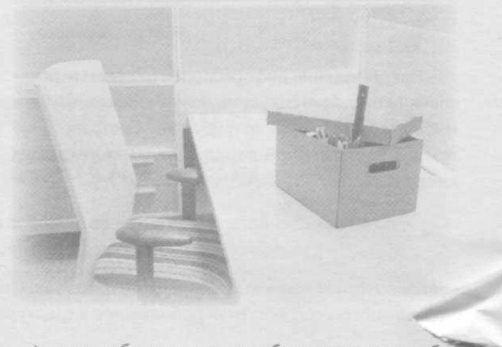
Позиция работодателя: Работнику нужно было выходить пораньше, и тогда опоздания бы не было. Своевременное прибытие к месту работы – обязанность работника. Нарушение налицо.

Позиция работника: Работник вышел из дома с учетом времени движения общественного транспорта. Предвидеть техническое состояние всех автобусов, вышедших в рейс, он не мог и не должен был, ведь по законодательству общественный транспорт должен проходить предрейсовый техосмотр. Не имея денег на такси, работник был вынужден ждать другой автобус. Объективной возможности для исполнения своей трудовой обязанности у него не имелось, а значит, нет и вины.

Как видно, тут нельзя просто решить вопрос по принципу «опоздал – наказан». Чтобы разобраться в каждом случае, нужно:

➤ официально потребовать от работника объяснений. Если он уклоняется от написания объяснительной по устному требованию, то лучше сделать это каким-либо объективным, в идеале, письменным способом (по почте с уведомлением о получении, путем фиксации диалога на аудио- или видеозапись и т.д.). Это поможет избежать обвинений в споре при составлении акта об отказе дать объяснения;

➤ когда работник продолжает отказываться давать объяснения, – составить об этом акт с учетом уже изложенных рекомендаций о составе подписывающих лиц. Так вы обезопасите себя на случай, если уже после прекращения договора будет представлен листок нетрудоспособности или другие документы, оправдывающие работника;



➤ если работник напишет объяснительную, работодателю – добросовестно перепроверить все доводы работника, которые тот изложил в свою защиту. При этом нельзя просто потребовать от работника привести доказательства его слов, а когда это у него не получится, – привлечь к дисциплинарной ответственности. Здесь нужно самому предпринимать конкретные шаги. На это работодателю и отводится месяц с момента обнаружения проступка.

Помните, бремя доказывания лежит на работодателе, а суд, прокуратура и правовой инспектор труда будут спрашивать не с работника за его нарушения, а проверять законность действий работодателя;

➤ только после установления несостоятельности доводов работника – применить к нему дисциплинарное взыскание. Соответствующий приказ объявляется работнику под расписку. Если этого не сделать и просто объявить о взыскании на собрании коллектива, вывесить на доску объявлений, разослать по электронной системе обмена документацией – дисциплинарное взыскание не будет считаться примененным. Об этом часто забывают. Когда работник отказывается подписать приказ, об этом опять же составляется акт, и желательно направить по почте официальное уведомление о применении дисциплинарного взыскания;

➤ приказом о первом дисциплинарном взыскании к работнику – применить выговор или штраф. Часто выносимые отдельными руководителями «предупреждения» к дисциплинарным взысканиям не относятся.

При повторном совершении любого другого проступка, в том числе прогула, в течение года после применения предыдущего дисциплинарного взыскания допускается прекращение трудового договора*. Для этого нужно соблюсти все указанные выше процедуры и за 3 дня уведомить работника об увольнении. Если уведомлять не хочется, нужно выплатить соразмерную компенсацию за этот период.

Расчет по заработной плате работодатель обязан произвести в день прекращения трудового договора (если есть спор о размере – выплатить неоспариваемую часть). Когда же работник фактически уже не работает, расчет производится в день предъявления требования об оплате.

Также в день прекращения трудового договора нужно выдать и трудовую книжку. Обычно никто ее сразу не забирает. Поэтому в день прекращения трудового

*Когда коллективный договор или соглашение требуют согласия профсоюзного комитета на прекращение трудового договора, необходимо также получить его протокольное решение.



2. Факт нарушения должен быть зафиксирован таким образом, чтобы в последующем у работодателя имелись неопровержимые доказательства совершения проступка. В этих целях часто состав-

договора необходимо отправить работнику по почте уведомительное извещение о том, что он может ее забрать. Высылать трудовую книжку по почте можно только с согласия самого работника.

Что нужно знать при увольнении за однократное грубое нарушение

Однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей является основанием для прекращения любого трудового договора (п.4 ч.2 ст.100 ТК). Но в законодательстве нет перечня таких нарушений. Как уже упоминалось выше, он должен быть заранее оговорен в одном из следующих документов:

- правил внутреннего трудового распорядка;
- трудовом договоре между собственником и руководителем предприятия;
- положениях и уставах о дисциплине в отношении отдельных категорий работников.

Оговоримся сразу, в частных организациях конкретный список однократных грубых нарушений должен быть указан в правилах внутреннего трудового распорядка. Дело в том, что положения и уставы о дисциплине в гражданских структурах почти не действуют (они предназначены для отдельных отраслей, имеющих стратегическое значение, включая военную, правоохранительную, железнодорожную и другие сферы). В трудовом договоре с простым работником грубые проступки также указать не получится (только в договоре с руководителем организации).

Чтобы ввести на предприятии правила внутреннего трудового распорядка, на нем должен действовать профсоюз либо иной представительный орган работников, с которым данные правила должны быть обязательно согласованы (ст.174 ТК). Суд будет в первую очередь проверять именно это.

Также в правилах должно быть прямо указано, что прогул является однократным грубым нарушением, а также описано, что считать прогулом (отсутствие на рабочем месте в течение часа, двух, трех и т.д.).

Важно! Даже если тот или иной вид проступка надлежащим образом отражен в локальных актах предприятия как однократное грубое нарушение, вопрос о том, носило ли нарушение грубый характер, решается в каждом конкретном случае, исходя из тяжести совершенного проступка и последствий, которые это нарушение повлекло или могло повлечь. То есть если суд сочтет, что ничего серьезного из-за проступка работника не произошло, он вправе восстановить его на работе.

В остальном процедуры оформления схожи с увольнением за систематическое нарушение трудовых обязанностей, за исключением того факта, что для прекращения трудового договора достаточно зафиксировать только одно нарушение.

Резюмируя вышесказанное, отметим, что при прекращении трудового договора мелочей не бывает. Руководитель должен уделять пристальное внимание каждому моменту и по возможности лично контролировать работу своей кадровой службы.

Самир Латыпов,
эксперт «Norma Online».



Для иностранцев исключений нет

Наше предприятие пригласило из Кореи инженера, приняли его на работу официально, он получил ИНН в налоговой инспекции.

1. Необходимо ли заводить трудовую книжку на иностранного сотрудника, официально принятого на работу?

2. Если иностранец работает без трудовой книжки, какие последствия могут возникнуть у работодателя?

Д.Адилходжаева.

1 Законодательство о труде распространяется и на иностранных граждан, работающих на территории Республики Узбекистан по трудовому договору, заключенному с работодателем (ст.11 ТК).

В трудовом законодательстве предусмотрена **обязанность** ра-

ботодателя вести трудовые книжки на всех работников, проработавших более 5 дней (ч.2 ст.81 ТК; п.1.1 Инструкции, рег. МЮ №402 от 29.01.1998г.).

Следовательно, в вашем случае необходимо завести трудовую книжку и на иностранного сотрудника.

2 Должностные лица, нарушившие порядок ведения трудовых книжек, привлекаются к административной ответственности в виде штрафа от 2 до 5 минимальных размеров заработной платы (ст.49 КоАО, разд. VIII Инструкции).

Журабек Муротов,
эксперт «Norma Online».



Внимание: вас снимают!

У нас в бухгалтерии поставили камеру видеонаблюдения с записью звука, не предупредив об этом никого из сотрудников ни письменно, ни устно.

Как правильно оформляется установка камеры видеонаблюдения в офисе?

Л.Алиева.

— Факт установки видеокамер для наблюдения за работниками является изменением условий труда (изменением условий работы) работодателем.

Для того чтобы видеосъемка не нарушала прав работников, целесообразно:

1) разработать и принять внутренний локальный акт, регламентирующий видеонаблюдение, определив в нем цели установки видеокамер;

2) уведомить работников о предстоящей установке си-



стемы видеонаблюдения под расписку, предупредить работников о предстоящем изменении условий труда не позднее чем за 2 месяца. Сокращение указанного срока допустимо только с согласия работников. Разместить перед введением данной процедуры информационные таблички с надписями: «Внимание! Видеонаблюдение» или «Ведется видеонаблюдение».

Трудовой договор с работником, не согласным работать «под наблюдением», может быть прекращен в связи с его отказом от продолжения работы в новых условиях труда с выплатой выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка (ст.89 ТК).

Работник на время

В процессе организации строительных работ возникает ряд вопросов по оформлению договоров при найме рабочих на определенный срок (каменщики, кладчики, штукатуры и т.д.).

Как правильно оформить срочный трудовой договор с рабочими (на примере подрядной организации)?

С.Хасанов.

— В некоторых случаях характер предстоящей работы, условия ее выполнения или интересы работника не позволяют оформить трудовые отношения с работником на неопределенный срок. Поэтому с ним заключают **срочный** трудовой договор (ст.76 ТК).

Условие о сроке трудового договора, наверное, один из самых важных пунктов данного документа. Не будь его, договор не считался бы срочным. В силу статей 72, 75 и 76 ТК обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора на не-

определенный срок, возлагается на работодателя.

В частности, дата окончания действия срочного трудового договора указывается в случае, когда организация-работодатель создается для выполнения конкретных работ. Соответственно, и работники будут наняты на срок, не превышающий их продолжительности. При оформлении срочного договора на время выполнения временных работ (до 6 месяцев) испытательный срок для работников не устанавливается (ст.84 ТК).

Таким образом, с отдельными лицами, работающими на строи-

тельном объекте, строительная организация заключает срочный трудовой договор — только на время выполнения работ на определенном объекте. Он прекращается по завершении работ, то есть в связи с истечением его срока (ст.105 ТК). Это касается и каменщиков, кладчиков, штукатуров и т.д.



Абдусалам Рискунлаев, эксперт «Norma Online».

Новости законодательства

Еще одна организация сможет прописать сотрудников в столице

Постановлением Кабинета Министров №179 от 5.04.2017 г. внесено дополнение в Перечень органов государственной власти, органов государственного и хозяйственного управления, других государственных организаций республиканского значения, руководители которых могут ходатайствовать о постоянной прописке работников в городе Ташкенте и Ташкентской области.

Теперь ходатайствовать о постоянной прописке своих работников в столице и Ташобласти сможет также руководство Института стратегических и межрегиональных исследований при Президенте РУз.

Напомним, данный Перечень, ранее состоявший из 59 ведомств и крупных компаний, утвержден постановлением Кабинета Министров №336 от 7.10.2016 г.

Олег Заманов, эксперт «Norma Online».

Без постоянной нет временной

В 2010 году я лишилась постоянной прописки в г.Ангрене, потому что тогда училась в ТашМИ и там требовали, чтобы все областные студенты были прописаны в общежитиях. Когда это требование утратило силу, я пыталась из общежития выписаться. Меня «футболили» по инстанциям, и я махнула на все рукой и училась дальше. Я получила биометрический паспорт и решила оформить постоянную прописку в г.Ангрене. Мой папа переписал дом на моего старшего брата, который улетел за рубеж. Как мне теперь прописаться обратно домой без его присутствия? Может ли брат отправить расписку, удостоверяющую, что он согласен на мою прописку? Будет ли она действительна, если нотариально заверить ее здесь? Или я могу сейчас получить временную прописку в г.Ташкенте (подруга готова временно прописать у себя)?

Дилором Ю.,
г.Ташкент.

— Для постоянной прописки граждан по месту предполагаемого проживания представляет:

- заявление установленной формы;
- паспорт гражданина Республики Узбекистан;
- документы на жилье;
- квитанцию об уплате госпошлины (Положение, прил. №1 к УП-4262 от 5.01.2011г.).



Ваш брат не имеет права дистанционно разрешить вам постоянно прописаться на жилую площадь, принадлежащую ему. Он обязан лично присутствовать и дать письменное разрешение.

Если у вас в биометрическом паспорте нет отметки о временной и постоянной прописке в Ангрене по месту вашего проживания, то для оформления постоянной прописки в городе Ангрене вы можете договориться с любым вашим знакомым, который может дать разрешение на проживание и постоянную прописку в своей квартире.

Вы не имеете права встать на учет в опорном пункте милиции у инспектора профилактики по месту жительства подруги в Ташкенте без отметки в паспорте о постоянной прописке в Ангрене по месту выдачи паспорта (Инструкция, рег. МЮ №2804 от 28.06.2016г.).

Использование выданного вам биометрического паспорта без отметки о постоянной или временной прописке по месту его выдачи является нарушением статьи 223 КоАО и наказывается штрафом в сумме 3 МРЗП.

Санжар Ходжаахмедов, эксперт «Norma Online».

Объявление

ОБЪЕДИНЕННАЯ РЕДАКЦИЯ ГАЗЕТ «НОРМА» И ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ «НОРМА» ПРИГЛАШАЮТ ПОСЕТИТЬ

СЕМИНАРЫ

Для участников семинаров действует бонусная система. При отсутствии бонусов — участие платное.

12 апреля
«НОВЫЙ ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОДОВ ОКЭД»
Семинар ведут специалисты
Государственного комитета Республики
Узбекистан по статистике
Е.Кияткина и М.Хусанова

13 апреля
«СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ
ПО ТЕРРИТОРИИ РУз И ЗА РУБЕЖОМ»
Семинар ведет Т.Шалунова

14 апреля
«ДЕБИТОРСКАЯ И КРЕДИТОРСКАЯ
ЗАДОЛЖЕННОСТИ: ТЕХНОЛОГИЯ
БЕЗОПАСНОСТИ БИЗНЕСА»
Семинар ведет Н.Коваленко

26 апреля
«НАЛОГОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ
ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ДОГОВОРОВ И СДЕЛОК»
Семинар ведет С.Голосова

27 апреля
«ЗАТРАТЫ ПО ЗАЙМАМ (НСБУ №24):
ПРАКТИКА, ПРОБЛЕМЫ,
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ»
Семинар ведет Т.Шалунова



Семинары проводятся при условии регистрации не менее 30 участников.

Для подписчиков газет «НТВ»-«Норма», «СБХ»-«Норма маслахатчи», пользователей ИПС «Норма» и «1UZ» стоимость участия в семинарах и(или) обучения на курсах уменьшается на 50%.

Место проведения семинаров и курсов — Центр профессионального развития «Норма», г.Ташкент, ул.Таллимаржон, 1/1 (ориентир — завод «Электроаппарат»).

Дополнительную информацию можно получить по телефону 200-00-45 и на сайте norma.uz.

УЧЕБНЫЕ КУРСЫ

(участие платное)

с 17 апреля
«БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ
ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ»
Время обучения — 2 месяца
Преподаватель — О.Шабанова

с 25 апреля
«БУХГАЛТЕР-ПРАКТИК»
(с элементами дистанционного обучения)
Время обучения — 1,5 месяца
Преподаватель — О.Шабанова

с 27 апреля
«БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ
И НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (ЕНП)»
Время обучения — 28 акад. часов
Преподаватели — З.Тучкова, Н.Коваленко

Время проведения занятий —
с 9.30 до 13.00 с перерывом на кофе/чай.

Услуги лицензированы.

Закончено создание газеты
НОРМА
ПРАВО
НАЛОГИ
БУХГАЛТЕРИЯ
УЧРЕДИТЕЛЬ
ООО «Norma Hamkor»

Газета зарегистрирована Узбекским агентством по печати и информации
26 декабря 2006 года. Регистрационный номер 0075.
Выходит 1 раз в неделю по вторникам.

Главный редактор
Михаил Маркович
ПЕРПЕР

Ответственный за выпуск —
ответственный секретарь
Виктория Ивановна
ДИПЧАК

Заместитель
главного редактора
Дежурный редактор
Спецкор

Корреспондент
Собкор
Старший корректор
Компьютерный
дизайн и верстка

Елена КАНАЕВА

Людмила ШВАРЁВА

Гульнора АБДУНАЗАРОВА

Ирина ГРЕБЕНЮК

Алла РОМАШКО

Амир МАХМУДОВ

Эльмира БАЙГИЛЬДИНА

Акрон МИРЗАМУХАМЕДОВ

АДРЕС РЕДАКЦИИ:
100105, г. Ташкент, Мирабадский р-н,
ул. Таллимаржон, 1/1.
КОНТАКТНЫЙ ТЕЛЕФОН
(371) 200-00-90
E-mail: ntv@norma.uz,
gazeta@norma.uz,
web: norma.uz

ИНФОРМАЦИЯ ПО ВОПРОСАМ:
подписки, доставки,
приобретения газет, книг,
электронной версии газет —
200-00-30;
ИПС «Norma» — 200-00-90;
размещения рекламы —
283-32-31, 283-36-32.
E-mail: reklama@norma.uz,
2440201@mail.ru

Номер набран и сверстан на компьютерной базе издателя — ООО «ТОПРИНТ».
Индекс — 165. Формат А3. Объем 2 п.л. Цена договорная.
Заказ 905. Тираж 3 835. Номер газеты подписан в печать 10.04.2017 г. в 18.40.