

## Влияние пандемии COVID-19 на трудовые отношения в Республике Узбекистан, а также временный порядок перевода работников на удаленный метод работы.

В связи с быстрым развитием пандемии во всем мире, а также после выявления первого зараженного пациента, правительство Республики Узбекистан ввело дополнительные меры против распространения коронавирусной инфекции, утвержденные *постановлением Кабинета Министров от 23 марта 2020 года № 176*.

Согласно данному постановлению, все организации независимо от ведомственной подчиненности и организационно-правовой формы, без ущерба для их основной деятельности, **должны отправлять сотрудников в трудовые отпуска** или **переводить на удаленную работу** (в дистанционный или онлайн-режим). К тому же, специальная Республиканская комиссия по подготовке программы мер по предупреждению распространения коронавирусной инфекции приняла ряд дополнительных решений. Согласно документу, было принято решение об ограничении свободного передвижения по всей Республике личного автотранспорта с 6:00 30 марта по 00:01 20 апреля.

Несмотря на глобальные проблемы в виде снижения или даже полного отсутствия выручки, приостановка работы общественного транспорта, запрет на передвижение личного автотранспорта, между работником и работодателем существуют трудовые отношения, согласно которым основная задача работодателя – обеспечение работника стабильно оплачиваемой работой, а обязанности работника – ее выполнение. Если работодатель не может обеспечить работника работой, это – простой. Работнику за это время следует платить средний заработок<sup>1</sup>. Если же у работодателя нет физической возможности сохранить работникам зарплату в период простоя, значит, нужно договариваться, идти на компромисс обеим сторонам. Нельзя это сделать в одностороннем порядке.

При соблюдении предусмотренные трудовым законодательством условий и порядок, работодатель вправе:

- перевести работников на дистанционную работу;
- установить неполное рабочее время;
- предоставить оплачиваемый трудовой отпуск;
- предоставить отпуск без сохранения зарплаты;
- предоставить вынужденный отпуск с частичной оплатой;
- оформить простой.

Министерство Труда Республики Узбекистан утвердило также временный порядок<sup>2</sup> перевода работников на дистанционный метод работы, гибкий рабочий график или работу на дому. Данный порядок будет действовать исключительно в период карантинных мер, связанных с пандемией. В соответствии с ним работодатели могут переводить сотрудников с их согласия на дистанционный метод работы, гибкий рабочий график или работу на дому. Перевод оформляется приказом работодателя на основании изменений, вносимых в трудовой договор сотрудника. Подписание

<sup>1</sup> Приложение №6 к постановлению Кабинета Министров от 11 марта 1997 года №133

<sup>2</sup> № 3228 от 28.03.2020 г.

работником дополнительного соглашения к трудовому договору считается его согласием на такие изменения.

Преимущественным правом перевода на указанные формы работ пользуются беременные женщины, пожилые люди, лица с ограниченными возможностями и страдающие хроническими заболеваниями. За сотрудниками сохраняется право на трудовой отпуск согласно графику отпусков, на получение пособия по временной нетрудоспособности и другие права, предусмотренные законодательством и коллективным договором.

## **1. Перевод на дистанционную работу**

Дистанционная работа – это выполнение работником трудовой функции вне места нахождения работодателя, постоянного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя<sup>3</sup>. Оформление перевода отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору, а также устанавливается следующий порядок<sup>4</sup>:

- взаимодействия сторон путем электронного документооборота;
- предоставления работнику оборудования и (или) оргтехники, если есть договоренность о ее использовании;
- обеспечения работника средствами связи, включая доступ к сети Интернет, для взаимодействия с работодателем;
- возмещения работником ущерба, связанного с порчей переданного ему оборудования и техники;
- возмещения расходов при использовании сотрудником личного оборудования и (или) оргтехники, а также средств связи, в том числе сети Интернет;
- соблюдения необходимых правил охраны и условий труда;
- перевода дистанционного работника на постоянное место работы в случае производственной необходимости.

Продолжительность рабочего времени и распорядок работы сотрудник устанавливает сам исходя из объема задания и условий трудового договора. С учетом этого его труд оплачивается в одинарном размере, без соблюдения правил оплаты за сверхурочную, ночную работу, работу в выходные и праздничные дни<sup>5</sup>.

Дистанционная работа оплачивается:

- при повременной системе оплаты труда – исходя из ранее установленной тарифной ставки (должностного оклада) работника,
- при сдельной оплате труда – исходя из установленных расценок.

## **2. Перевод на гибкий рабочий график**

Гибкий график может предусматривать установление работнику:

- неполного рабочего времени – неполного рабочего дня или неполной рабочей недели<sup>6</sup>;
- времени начала и окончания работы в пределах сокращенной продолжительности рабочего времени, а также времени и длительности перерывов в работе, отличающихся от установленных остальным работникам<sup>7</sup>.

---

<sup>3</sup> № 3228 от 28.03.2020 г.

<sup>4</sup> Трудовой Кодекс РУз, статья 73

<sup>5</sup> Трудовой Кодекс РУз ст.ст.157, 158

<sup>6</sup> Трудовой Кодекс РУз ст.ст.119

В дополнительном соглашении о временном переводе на гибкий график указывается:

- при неполном рабочем времени – количество рабочих часов в день или рабочих дней в неделю, с указанием времени начала и окончания работы;
- при изменении режима рабочего времени – время ежедневного начала и окончания работы, а также чередование рабочих и нерабочих дней при сменной работе.

Оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

### **3. Перевод на домашний труд**

Домашний труд – это работа сотрудника по производству товаров или оказанию услуг по заказам работодателя по месту своего жительства или в других помещениях, принадлежащих ему или членам его семьи.

Эта форма труда допускается, только если работник имеет все необходимые условия для выполнения домашнего труда, в том числе жилое помещение.

В дополнении к трудовому договору указываются виды работ, выполняемых на дому, а также порядок:

- предоставления оборудования, инвентаря, комплектующих изделий, сырья, материалов, полуфабрикатов для работы сотрудника;
- возмещения расходов работника за используемые для работы энергию, воду, связь, а также личное оборудование и прочие условия.

Домашний труд оплачивается:

- при повременной системе оплаты труда – исходя из тарифной ставки (должностного оклада) работника, установленной до перевода на домашнюю работу;
- при сдельных условиях оплаты – исходя из установленных расценок.

Таким образом, в целях недопущения распространения смертельного вируса, следует придерживаться всем рекомендациям правительства Республики Узбекистан.

*Юридическая Фирма Unicase благодарит Вас за внимание и надеется, что данная информация окажется полезной для Вас. Информация, содержащаяся в данной публикации, предоставлена в сокращенной форме и предназначена лишь для общего ознакомления Клиентов. Просим обратить внимание, что данная информация не может рассматриваться в качестве правового анализа и служить основанием для вынесения профессионального суждения. Юридическая фирма Unicase не несет ответственности за ущерб, причиненный каким-либо лицам в результате действия или отказа от действия на основании сведений, содержащихся в данной публикации.*

© 2020 Unicase Law Firm

---

<sup>7</sup> Трудовой Кодекс РУз ст.ст.115-118