

COVID-19: памятка по трудовым вопросам в Узбекистане

CENTIL.LAW

В связи с пандемией COVID-19, введением ограничительных мер в части передвижения работников, и в целом в связи с падением экономической активности, отношения с работодателями могут быть подвержены изменениям.

Юридическая фирма CENTIL и Министерство Юстиции Республики Узбекистан совместно разработали памятку для субъектов трудовых отношений для целей их защиты в ситуации объективной неопределенности.



1. Должен ли работодатель платить заработную плату и пособие во время карантина и удаленной работы?

Да, должен. Согласно статье 285 Трудового кодекса РУз в период карантина работодатель должен выплачивать пособие по временной нетрудоспособности, а в случае удаленной работы полную заработную плату (если объем работы остаётся прежним). Если же, объем работы уменьшается то оплата труда сотрудника оплачивается в соответствии с почасовой ставкой вознаграждения исходя из тарифной ставки, установленной до перевода сотрудника на дистанционную работу.

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с карантином сотрудникам, выплачивается в размере от 60 до 100 процентов заработка в зависимости от продолжительности уплаты сотрудником взносов на государственное социальное страхование (общего стажа работы), числа несовершеннолетних детей-иждивенцев и других обстоятельств. Минимальный размер пособия по временной нетрудоспособности не может быть меньше 35,2 процентов минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, и не должен превышать заработка, из которого исчисляется пособие.

При этом, согласно п. 16 Указа Президента Республики Узбекистан «О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия на отрасли экономики коронавирусной пандемии и глобальных кризисных явлений» № УП-5969 от 19 марта 2020 года, родителям (лицам, их заменяющим, опекунам, попечителям) детей в возрасте до 14 лет, помещенным в карантин в связи с заражением коронавирусной инфекцией или подозрением на заражение, а также лицам, осуществляющим уход за ребенком вышеуказанных лиц, помещенных в карантин, **выплачиваются пособия по временной нетрудоспособности в размере 100 процентов от средней заработной платы.**

2. Может ли сотрудник рассчитывать на повышенную оплату труда, если он выходит на работу во время карантина?

Все зависит от сферы работы. **Ежедневная доплата в размере 6 процентов** от месячного должностного оклада введена для медицинских, санитарно-эпидемиологических и других сотрудников на период их привлечения к мероприятиям по противодействию распространению коронавирусной инфекции.

Кроме того, согласно постановлению Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по поддержке работников медицинской и санитарно-эпидемиологической службы, привлеченных к борьбе с распространением коронавирусной инфекции» № ПП-4652 от 26 марта 2020 года, персоналу, контактирующему с зараженными коронавирусной инфекцией на объектах размещения больных и в лабораториях, во время карантина (включая март 2020 г.) за каждые 14 дней работы будут выплачивать (за вычетом налогов): (1) врачебному персоналу, врачам-лаборантам – 25 млн сумов; (2) среднему медперсоналу, медсестрам – лаборантам – 15 млн сумов; (3) младшему медперсоналу – 10 млн сумов; (4) другим сотрудникам (перечень утверждается Антикризисной комиссией) – 5 млн сумов.

Также, введены единовременные дополнительные выплаты в период работы с больными в рамках противодействия распространению COVID-19: (1) медработникам, работникам СЭС и другим работникам, заразившимся коронавирусом – 100 млн сумов и (2) медработникам, работникам СЭС и другим работникам или их семьям в случае ухудшения состояния здоровья с непоправимыми последствиями в результате заражения коронавирусом – 250 млн сумов.

При этом, все выплаты в связи с причинением ущерба здоровью сотрудника либо возникновением других последствий, предусмотренными законодательством, коллективными договорами, иными локальными актами, а также трудовыми договорами указанных сотрудников, при этом сохраняются.

Согласно части второй статьи 153 Трудового кодекса Республики Узбекистан формы и системы оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты устанавливаются в коллективных договорах, а также иных локальных актах, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

3. Можно ли отправить в неоплачиваемый отпуск без согласия сотрудника?

Нет, нельзя. Согласно части первой статьи 150 Трудового кодекса Республики Узбекистан по заявлению сотрудника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между сотрудником и работодателем, но не может в общей сложности превышать трех месяцев в течение двенадцатимесячного периода. Следовательно, согласие сотрудника является обязательным требованием и без согласия сотрудника работодатель не может отправить его в такой отпуск. Так же, решением специальной республиканской комиссии установлено, что с 23 марта 2020 года все организации Ташкента независимо от форм собственности и без ущерба для своей деятельности должны принять меры по предоставлению сотрудникам отпусков в порядке, установленном законодательством.

4. Может ли работодатель перевести сотрудников на неполное рабочее время во время карантина?

Да может, но только при согласии сотрудника. В период действия карантинных мер работодатели могут переводить сотрудников, особенно беременных женщин, пожилых людей, лиц с ограниченными возможностями и страдающих хроническими заболеваниями, с их согласия, на дистанционный метод работы, гибкий рабочий график или на работу на дому. Также, работодатель должен установить срок, в течении которого сотрудник будет работать в таком режиме. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для сотрудника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав и оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

5. Может ли работодатель снизить зарплату тем, кто перешел на удалённую работу?

Нет, не может, если они выполняют тот же объем работы. Оплата труда не зависит от места работы, она производится за фактически проработанное время или выполненную работу.

6. Что будет с сотрудниками, которые не могут трудиться удаленно?

В связи со сложившейся ситуацией работодатель должен отправить сотрудника в трудовой отпуск или временно перевести на другую работу в связи с простоем. Работодатель может отправить сотрудника в неоплачиваемый отпуск только по желанию самого сотрудника.

При этом сотрудник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. В период временного перевода на другую работу оплата труда сотрудника производится по выполняемой работе, но не ниже прежнего среднего заработка. Предельные сроки перевода на другую работу, конкретные размеры оплаты труда, а также случаи производственной необходимости устанавливаются в

коллективном договоре, а если он не заключен — определяются работодателем по соглашению с представительным органом работников.

7. Может ли работодатель уволить сотрудника во время карантина?

Скорее всего, нет, не может. Если трудовой договор заключен на бессрочной основе, работодатель не может прекратить трудовой договор с сотрудником без его согласия. Трудовой договор может быть прекращен в любое время только по соглашению сторон.

Однако, если в трудовом договоре указан срок его действия (т.е. срочный трудовой договор), который приходится на период карантина, работодатель в данном случае имеет право прекратить трудовые отношения во время карантина.

Следует учесть, что запрещается расторжение по инициативе работодателя трудового договора с сотрудником в период временной нетрудоспособности, пребывании сотрудника в отпусках и с сотрудником являющимся родителем (лицом, его заменяющим, опекуном, попечителем) ребенка, зараженного коронавирусной инфекцией или помещенного в карантин, а также не достигшего 14-летнего возраста.

8. Можно ли принять на работу дистанционно без физического присутствия сотрудника?

Да, можно. Трудовым законодательством не предусмотрено отдельные требования и ограничения при принятии на работу дистанционно. Однако, сотрудник должен предоставить необходимые документы, требуемые при приеме на работу.

9. По специальности я врач, но сейчас не работаю. Может ли государство вызвать меня на работу?

Нет, не может. Так как у вас отсутствуют трудовые отношения с определенным работодателем. Принудительный труд, т. е. принуждение к выполнению работы под угрозой применения какого-либо наказания (в том числе в качестве средства поддержания трудовой дисциплины) запрещается. Врачей, как военнообязанных, могут призвать лишь в определенных случаях, таких как объявления в стране военного положения.

10. Есть ли гарантии для сотрудников, командированных по случаю карантина?

Да, есть. Согласно статье 165 и 167 Трудового Кодекса Республики Узбекистан работодатель обязан освобождать сотрудника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время выполнения государственных или общественных обязанностей. На время выполнения этих обязанностей за сотрудником сохраняется средний заработок. Порядок предоставления гарантийных выплат определяется коллективным договором, но не может быть ниже средней заработной платы сотрудника.

Расходы, связанные с сохранением среднего заработка работников за время нахождения их на выполнении государственных или общественных обязанностей, а также совершением ими действий в интересах общества, компенсируются:

- учреждениям и организациям, содержащимся за счет бюджета — из бюджета;
- органы государственного управления, аппарат управления корпораций, концернов, ассоциаций и других хозяйственных объединений, а также общественных организаций и объединений, независимо от источников финансирования, гарантийные выплаты, связанные с выполнением работниками государственных или общественных обязанностей, производят за счет фонда заработной платы организации.

(Порядок предоставления гарантийных выплат, связанных с выполнением работниками государственных или общественных обязанностей, а также совершением ими действий в интересах общества, утв. ПКМ от 11.03.1997 г. № 133.)

11. Если сотрудник уже использовал свой оплачиваемый трудовой отпуск или не желает его получать не в соответствии с утвержденным графиком отпусков?

В данном случае работодатель с согласия сотрудника может временно перевести его на дистанционный режим работы, гибкий график работы или работу на дому или предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

Работодатель должен заключить дополнительное соглашение в связи с изменением режима работы. Также, работодатель должен издать приказ в день получения заявления от сотрудника об изменении режима работы с указанием даты начала и окончания нового режима.

12. Сотрудник вернулся из зарубежного отпуска и остался дома на самоизоляции / карантине. Работать отказывается даже дистанционно. Может ли работодатель его уволить?

Нет, уволить не может. В случае наступления тяжелых последствий и сотруднику, и работодателю может грозить ответственность по статье 257¹ Уголовного Кодекса «Нарушение санитарного законодательства или правил борьбы с эпидемиями».

Принудительно заставить сотрудника работать тоже нельзя. В данном случае, работодатель должен оформить листок временной нетрудоспособности в связи с самоизоляцией. Больничный при карантине такой же, как и при обычной болезни.

13. Школы и детские сады закрыли на карантин, а детей не с кем оставить дома. Может ли сотрудник не выходить на работу?

Да, может. Согласно положению, трудовой отпуск предоставляется родителям (лицам, их заменяющим, опекунам, попечителям) воспитанников детских садов и учащихся 1-4 классов школ в период приостановления деятельности детских садов и школ в период карантина.

При этом, отпуск предоставляется по желанию сотрудника, независимо от графика отпусков (не обязательно проработать 6 месяцев для первого года работы). В данном случае, сотрудник должен обратиться в поликлинику по месту прописки и открыть листок нетрудоспособности (больничный лист) по уходу за ребенком в период карантина. В соответствии с данным листком временной нетрудоспособности в течение 14 дней сотрудник имеет право на отпуск по уходу за ребенком с сохранением заработной платы.

Согласно положению, если работник получил трудовой отпуск до приостановления деятельности детского сада или школы, или не желает получать трудовой отпуск, то с его согласия можно сделать следующее:

- временно перевести на дистанционный режим работы, гибкий график работы или работу на дому;
- предоставить отпуск без сохранения заработной платы.
- При невозможности выйти на работу в день окончания трудового отпуска в связи с продолжением карантина в образовательных учреждениях, работник направляет работодателю заявление следующего содержания:
- о получении отпуска без сохранения заработной платы, с указанием срока и начала отпуска; и
- о временном переводе на дистанционный режим работы, гибкий график работы или работу на дому.

14. Что такое гражданско- правовой договор (ГПД)?

Согласно этому договору все обязательства сторон сводятся к тому, что исполнитель оказывает заказчику определенную услугу или выполняет определенную работу в соответствии с гражданским законодательством. В данном случае заказчик не несет перед исполнителем никаких обязательств, предусмотренных Трудовым кодексом, в частности, не оплачивает больничные и отпуска, не решает проблемы в случае, прекращения трудового договора и т.д. При заключении ГПД не требуется заявление о приеме на работу, оформление приказа, а также внесение записи в трудовую книжку.

Договор в обязательном порядке должен содержать следующие условия:

- конкретные требования к исполнителю;
- сумму, которую заказчик должен выплатить исполнителю за оказанные услуги;
- условия приема-передачи выполненной работы;
- сроки выполнения сторонами договорных обязательств;
- обстоятельства и последствия досрочного прекращения договора.

Следует учесть, что при заключении ГПД нужно контролировать отсутствие признаков трудового договора. Поскольку, существует риск признания договора на оказание услуг, имеющего вышеуказанные отличительные признаки – трудовым договором.



список нормативных актов, затрагивающих вопросы регулирования трудовых отношений в условиях карантина:

- [Указ](#) Президента РФ за № 5969 от 19.03.2020г. «О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия на отрасли экономики коронавирусной пандемии и глобальных кризисных явлений».
- [Постановление](#) Кабинета Министров РФ за № 176 от 23.03.2020г. «О дополнительных мерах по предотвращению распространения коронавирусной инфекции».
- [Положение](#) о временном порядке предоставления ежегодных трудовых отпусков родителям (лицам, их заменяющим, опекунам, попечителям) воспитанников дошкольных образовательных организаций и учащихся начальных классов общеобразовательных школ в период приостановления деятельности дошкольных образовательных организаций и общеобразовательных школ в период карантинных мер (регистрационный № 3227 от [28.03.2020г.](#)).
- [Положение](#) о временном порядке перевода работников на дистанционный метод работы, гибкий рабочий график или на работу на дому в период карантинных мер (регистрационный № 3228 от [28.03.2020г.](#)).



Данная памятка подготовлена для целей предоставления общего понимания дальнейших действий из-за наступившего кризиса, вызванного распространением SARS-CoV-2. Данный материал не должен рассматриваться как продукт юридической консультации. Каждый конкретный случай должен рассматриваться отдельно с привлечением специалистов.

CENTIL является одной из самых крупных юридических фирм в Центральной Азии, оказывающей консультационные услуги по инвестиционным проектам в ключевых отраслях экономики.

Фирма является единственной фирмой в Центральной Азии, удостоившейся в 2016 и в 2018 гг. престижной награды Общества Юристов Англии и Уэльса за «**Блестящие достижения в международной юридической профессии**», а также является финалистом престижной награды The Lawyer European Awards 2017, 2018 и 2019 гг. в номинации «**Фирма Года: Украина, Россия и СНГ**».

www.centil.law

