



GRATA
INTERNATIONAL

Local Knowledge
for Global Business

www.gratanet.com

Дистанционная работа в Узбекистане (включая дистанционную работу иностранных работников)

На сегодняшний день, ситуация с пандемией COVID-19 во всем мире вносит изменения практически во все сферы жизни людей, что в свою очередь приводит к необходимости принятия дополнительных механизмов в вопросах регулирования трудовых отношений, направленных на решение проблем занятости и повышение благосостояния и безопасности населения. В некоторой степени, пандемия коронавирусной инфекции стала сдвигом для дальнейшей цифровизации трудовых отношений, а также массового введения дистанционного режима работы и в нашей республике.

В настоящее время, нормативно-правовым актом, регулирующим дистанционную работу в Республике Узбекистан, является Положение о временном порядке перевода работников на работу в дистанционном режиме работы, по гибкому графику работы или на дому в период действия карантинных мер, утвержденное приказом Министра занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан №3228 от 28 марта 2020 года. Данный порядок был введен в период карантинных мер, связанных с пандемией COVID-19.

В соответствии с указанным Положением, под понятием «дистанционная работа» подразумевается режим работы, при котором предусмотренные в трудовом договоре обязанности работника выполняются вне места нахождения работодателя, постоянного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя.

При дистанционной форме работы, работодатель и работник несут обязанности по соблюдению правил охраны и условий труда, предусмотренных трудовым законодательством. Дополнительно к этому, работодатель, при наличии заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору, обязан предоставить работнику оборудование и оргтехнику для выполнения трудовых обязанностей и обеспечить средствами связи для взаимодействия с ним. Работник, в свою очередь, несет обязанность по бережному отношению к предоставленному оборудованию и технике, а также несет риск возмещения любого причиненного вреда.

При временном переводе работника на дистанционную работу, работодатель издает соответствующий приказ с указанием срока временного перевода. При этом, основанием перевода работника на дистанционную работу является внесение изменений в трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения. В данном случае, для перевода работника на дистанционный режим работы, обязательным условием является обоюдное соглашение обеих сторон.

Согласно вышеупомянутому Положению, в дополнительном соглашении к трудовому договору, наряду с условиями, предусмотренными статьей 73 Трудового кодекса Республики Узбекистан, должны быть указаны:

- ▶ порядок взаимодействия работника и работодателя посредством электронного документооборота;
- ▶ порядок предоставления работнику оборудования и (или) оргтехники, необходимых для выполнения работником служебных обязанностей, если между сторонами существует договоренность об использовании принадлежащего работнику оборудования и (или) оргтехники;
- ▶ порядок обеспечения работника средствами связи, включая доступ к сети Интернет, для обеспечения

постоянного взаимодействия с работодателем;

- ▶ условия возмещения вреда работником работодателю в случае причинения вреда по вине работника оборудованию и технике, предоставленным работодателем;
- ▶ условия и порядок возмещения расходов работнику в случае использования работником личного оборудования и (или) оргтехники, а также средств связи, в том числе сети Интернет, в целях выполнения своих служебных обязанностей;
- ▶ обязанности работника и работодателя по соблюдению необходимых условий и охраны труда;
- ▶ условия перевода дистанционного работника с дистанционной работы на постоянное место работы, в случае возникновения производственной необходимости.

В свою очередь, порядок электронного документооборота между работодателем и работником, переведенным на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с Законом «Об электронном документообороте» №611-И от 29 апреля 2004 года и другими законодательными актами.

Работник, переведенный на дистанционную работу, самостоятельно устанавливает для себя продолжительность рабочего времени и распорядок работы исходя из объема задания и условий трудового договора. С учетом этого, его труд оплачивается в одинарном размере, без соблюдения правил оплаты за сверхурочную работу, ночную работу, работу в выходные и праздничные дни.

Как было отмечено, по изъявленному желанию работника и с согласия работодателя, работник может быть переведен также и на временный режим работы на дому. Основаниями для работы на дому также являются изданный работодателем приказ и заключенное между работником и работодателем дополнительное соглашение к трудовому договору.

Кроме этого, согласно указанному Положению, в соответствии с заключенным трудовым договором, под понятием «работа на дому» подразумевается работа, выполняемая работником по месту своего жительства или в других помещениях, принадлежащих ему или членам его семьи, по производству товаров или оказанию услуг по заказам работодателя. Такая форма труда допускается в случае, если работник имеет все необходимые условия для выполнения работы на дому, в том числе жилое помещение.

Более того, в дополнительном соглашении к трудовому договору должны быть предусмотрены следующие условия:

- ▶ виды работ, которые работник должен выполнять на дому;
- ▶ порядок предоставления оборудования, инвентаря, комплектующих изделий, сырья, материалов, полуфабрикатов, а также производственных заданий для исполнения работником служебных обязанностей;
- ▶ обязанности работника и работодателя по соблюдению необходимых условий и охраны труда;
- ▶ условия и порядок возмещения расходов при использовании работником личного оборудования, инструмента и инвентаря для исполнения служебных обязанностей, а также расходов на электроэнергию, воду и связь;
- ▶ иные условия в соответствии с законодательством.

Необходимо отметить, что дистанционная работа иностранных работников также регулируется вышеуказанным Положением. Согласно Трудовому кодексу Республики Узбекистан, субъектами трудовых отношений могут быть как граждане Республики Узбекистан, так и иностранные граждане, и лица без гражданства, достигшие установленного возраста и заключившие трудовой договор с работодателем.

Одним из немаловажных требований для осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан является получение разрешения на право трудовой деятельности (далее – трудовое разрешение) в Узбекистане, выданное Агентством по внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан в соответствии с Положением о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан, утвержденным Постановлением Кабинета Министров №244 от 25 марта 2019 года.

Для получения трудового разрешения для работника, работодатель с заявлением обращается в Центр государственных услуг или регистрируется на Едином портале интерактивных государственных услуг Республики Узбекистан для подачи заявления и соответствующих документов в онлайн режиме. Срок действия трудового разрешения - один календарный год с возможностью продления на один календарный год неограниченное количество раз.

В соответствии с Положением, преимущественное право перевода на перечисленные режимы работ предоставляются беременным женщинам, пожилым людям, лицам с ограниченными возможностями и работникам, страдающим хроническими заболеваниями. Стоит также отметить, что порядок перевода работников на дистанционный режим работы, гибкий рабочий график или работу на дому, изложенные в Положении, являются временными. Тем не менее, развивающиеся IT-технологии открывают новые возможности и подчеркивают необходимость развития дистанционного режима работы в Республике Узбекистан.

Дилором Юлдашева, Старший юрист, *GRATA International* Узбекистан

Парвина Баширова, Юрист, *GRATA International* Узбекистан

Специализации

[ТРУДОВОЕ ПРАВО](#)

Регионы

[УЗБЕКИСТАН](#)

