

▶ **Оценка законодательства  
Узбекистана ввиду  
возможной ратификации  
Конвенции 2000 года  
об охране материнства (№ 183)**

Доклад Правительству Республики Узбекистан

© Международная организация труда, 2023  
Первое издание, 2023



---

Настоящая публикация находится в открытом доступе по условиям международной лицензии Creative Commons 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) с указанием авторства. Как указано в лицензии, допускается многократное использование оригинальной публикации, ее распространение, адаптация и создание других текстов на ее основе. При этом МОТ должна быть указана в качестве владельца оригинальной публикации. Использование логотипа МОТ пользователями в своих публикациях не допускается.

**Указание авторства** – ссылка на публикацию приводится в следующем формате: [автор(ы), заглавие и подзаголовок, Женева: Международная организация труда, год].

**Переводы** – при переводе настоящей публикации на другие языки к указанию авторства должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий перевод не имеет отношения к Международной организации труда (МОТ) и не может считаться официальным переводом МОТ. За содержание или точность настоящего перевода МОТ ответственности не несет.*

**Адаптация** – при адаптации настоящей публикации к указанию авторства должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий текст является адаптацией оригинальной публикации Международной организации труда (МОТ). Ответственность за выраженные в адаптированном тексте взгляды и мнения лежит исключительно на его авторе (авторах), и они не отражают взгляды и мнения МОТ.*

Данная открытая лицензия не распространяется на материалы без авторства МОТ, включенные в настоящую публикацию. Если авторство принадлежит постороннему лицу, урегулирование вопроса о правах владельца материала возлагается исключительно на пользователя.

Любой спор, возникающий в связи с настоящей лицензией и не могущий быть урегулирован по соглашению сторон, передается на разрешение в арбитраж в соответствии с арбитражным регламентом Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ). При этом стороны спора обязаны признать окончательным любое арбитражное решение, вынесенное в результате такого арбитража.

С любыми вопросами в отношении авторских прав и получения лицензии следует обращаться в МОТ по адресу: ILO Publishing Unit (Rights and Licensing), 1211 Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org).

---

ISBN: 9789220395479 (print)

ISBN: 9789220395486 (web PDF)

**Также опубликовано на английском языке:** Assessment of Uzbekistan legislation in view of a possible ratification of the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), Report to the Government, Republic of Uzbekistan. ISBN: 9789220395455 (print), 9789220395462 (web PDF). Moscow, ILO, 2023; **на узбекском языке:** 2000 йил (№183-сонли) оналикни муҳофаза қилиш тўғрисидаги Конвенциясининг ратификация қилиниши муносабати билан Ўзбекистон қонунчилигини баҳолаш. Ҳукуматга ҳисобот Ўзбекистон. ISBN: 9789220395493 (print), 9789220395509 (web PDF). Москва, ХМТ, 2023.

---

Ни используемые в публикациях МОТ названия, соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, ни изложенный материал не являются выражением мнения МОТ о правовом статусе какой бы то ни было страны, района, территории или их властей, или о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на авторах таковых, причем факт публикации не означает, что МОТ поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения МОТ, равно как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Информацию о публикациях и цифровых продуктах МОТ можно найти по следующему адресу: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## ► Содержание

---

<b>Выражение признательности и исключение ответственности .....</b>	<b>v</b>
<b>Список сокращений.....</b>	<b>vi</b>
<b>Введение .....</b>	<b>1</b>
<b>Глава 1. Правовая база, регулирующая охрану материнства в Узбекистане.....</b>	<b>9</b>
Трудовое законодательство.....	10
Законодательство в области социального обеспечения и соответствующая политика .....	13
Прочие правовые и политические рамки, касающиеся охраны материнства .....	20
Перечень законодательных актов, рассмотренных в настоящем докладе.....	21
<b>Глава 2. Оценка совместимости законодательства Узбекистана в области социального обеспечения с Конвенцией № 183.....</b>	<b>23</b>
A. Круг охватываемых лиц .....	24
B. Охрана здоровья .....	28
C. Отпуск по беременности и родам .....	33
D. Отпуск в случае заболевания или осложнений .....	34
E. Пособия.....	36
Денежные пособия.....	36
Медицинская помощь.....	44
Источники финансирования выплаты пособий .....	51
F. Временные исключения для развивающихся стран.....	54
G. Защита занятости и недопущение дискриминации.....	55
H. Условия защиты работающих кормящих матерей .....	61
<b>Глава 3. Перспективы ратификации Узбекистаном Конвенции № 183 .....</b>	<b>63</b>
Выводы.....	64
<b>Библиография .....</b>	<b>71</b>

<b>Приложения</b> .....	<b>79</b>
Приложение I. Прочие меры политики в отношении охраны материнства в Узбекистане в соответствии с положениями Рекомендации № 191 .....	80
Приложение II. Прочие рекомендации в отношении политики в области охраны материнства .....	87
Рекомендации общего характера .....	87
Рекомендации по более эффективному соблюдению положений Конвенции № 183 .....	88
Приложение III. Предварительные данные для оценки приблизительной стоимости пособий по беременности и родам .....	90
Приложение IV. Схема назначения и выплаты пособия по беременности и родам .....	92
Приложение V. Передовая международная практика в области охраны материнства .....	93

## Таблицы

1. Краткие сведения о пособиях по государственному социальному страхованию и иных пособиях, выплачиваемых в Узбекистане в связи с беременностью и родами .....	16
2. Денежные пособия по беременности и родам, их правовое основание и финансирование .....	38

## Вставки

1. Международные нормы, касающиеся охраны материнства .....	3
2. Конвенция № 183 – всеобъемлющая основа в области охраны материнства .....	6
3. Основные характеристики общих правовых рамок Узбекистана, регулирующих охрану материнства, отпуск в связи с отцовством и отпуск по уходу за ребенком .....	12
4. Обзор пособий по беременности и родам, выплачиваемых за счет средств государственного бюджета согласно Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан № 515 .....	14
5. Перечень документов нормативно-правовой базы Узбекистана, применимых в отношении медицинской помощи в случае беременности и родов .....	46
6. Гарантированный пакет медицинской помощи матерям в Узбекистане .....	48
7. Денежные пособия по беременности и родам в отдельных странах .....	94

## ► **Выражение признательности и исключение ответственности**

---

Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии (Бюро МОТ в Москве) провела оценку национального законодательства Республики Узбекистан по Конвенции 2000 года об охране материнства (№ 183), которая была выполнена под руководством Ясины Папа, специалиста по социальной защите Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, при содействии Нилуфархон Камаловой, национального координатора проекта по вопросам социальной защиты в Узбекистане.

Данная работа была выполнена Алексеем Ниязметовым, национальным экспертом по трудовому праву. Доклад был отредактирован и доработан в соответствии с рамками, установленными Конвенцией 2000 года об охране материнства (№ 183), Луизой Фернанда Кармона Льяно, сотрудником по правовым вопросам; Майей Стерн Плаза, специалистом по правовым вопросам и стандартам социальной защиты и Крумом Марковым, специалистом по политике социальной защиты Департамента социальной защиты (SOCPRO), МОТ, Женева.

Работа была проведена при сотрудничестве с Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, Агентством статистики при Президенте Республики Узбекистан (сбор данных), Федерацией профсоюзов Узбекистана и Конфедерацией работодателей Узбекистана.

МОТ выражает искреннюю благодарность трехсторонним партнерам за сотрудничество и помощь на протяжении всего процесса подготовки доклада.

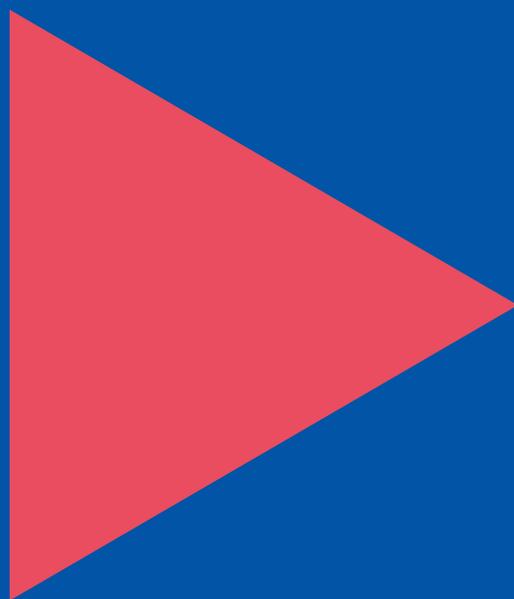
Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения МОТ ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ.

## ► Список сокращений

<b>Конвенция № 102</b>	Конвенция МОТ 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102)
<b>Конвенция № 183</b>	Конвенция МОТ 2000 года о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства (№ 183)
<b>КЭПКР</b>	Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций
<b>МКТ</b>	Международная конференция труда
<b>МОТ</b>	Международная организация труда
<b>МПР</b>	Минимальные потребительские расходы
<b>МРОТ</b>	Минимальный размер оплаты труда
<b>Рекомендация № 191</b>	Рекомендация МОТ 2000 года о пересмотре Рекомендации 1952 года об охране материнства (№ 191)
<b>СПДТ</b>	Страновая программа по достойному труду Республики Узбекистан на 2021–2025 годы
<b>Трехсторонняя рабочая группа SRM</b>	Трехсторонняя рабочая группа по механизму анализа норм
<b>УПМСП</b>	Учреждение первичной медико-санитарной помощи
<b>ЦУР</b>	Цели в области устойчивого развития

# Введение

---



Охрана материнства считается неотъемлемой частью основных прав человека и гарантий социального обеспечения. Она является залогом обеспечения гендерного равенства и недопущения дискриминации. Охрана материнства охватывает обеспечение гарантированного дохода, защиту здоровья матери, отпуск по беременности и родам, меры по организации грудного вскармливания, защиту занятости и помощь в уходе за детьми после возвращения на работу. По этой причине она, как правило, находится на стыке трудового законодательства и законодательства в области социального обеспечения, а также политики в области здравоохранения и занятости. Эффективное функционирование и применение нормативно-правовой базы, обеспечивающей гарантии социальной защиты и условия охраны материнства, способствуют обеспечению экономического роста, социального развития общества, соблюдения прав человека и сокращения бедности. Кроме того, в более широком понимании охрана материнства способствует здоровью нации и рабочей силы государства.

Право каждого гражданина на обеспечение прав человека без дискриминации и прав на достойный и безопасный труд отражены в ряде международных договоров, включая Всеобщую декларацию прав человека (1948 г.), Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 г.), Конвенцию ООН 1979 года о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Конвенцию МОТ 1964 года о политике в области занятости (№ 122). Следует также отметить, что Узбекистан ратифицировал данные международные документы.

Конкретные детальные положения, определяющие национальную политику и действия в области охраны материнства, отражены в современных нормах социального обеспечения Международной организации труда (далее – МОТ), в частности, в Конвенции МОТ 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102), Конвенции МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183) и соответствующей Рекомендации МОТ (№ 191), а также в Рекомендации МОТ 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (№ 202) (см. Вставку 1).

В этой связи следует отметить, что Республика Узбекистан является членом МОТ с 1992 года и ратифицировала 19 конвенций МОТ, в том числе четыре директивные конвенции, девять основополагающих конвенций и шесть технических конвенций<sup>1</sup>. К числу технических конвенций, ратифицированных Узбекистаном, относится Конвенция МОТ (пересмотренная) 1952 года об охране материнства (№ 103) (далее – Конвенция № 103)<sup>2</sup>, которая признана устаревшей. В силу этого Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций (далее – КЭПКР)<sup>3</sup> призвал все государства-члены, в отношении которых действует Конвенция № 103, ратифицировать соответствующие актуальные документы, следуя рекомендациям Административного совета МОТ на основании работы Трехсторонней рабочей группы по механизму анализа норм (далее – Трехсторонняя рабочая группа SRM)<sup>4</sup>. В данной связи КЭПКР призвал правительство Узбекистана рассмотреть вопрос о ратификации Конвенции МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183) (далее – Конвенция № 183) как наиболее актуального документа в этой области<sup>5</sup>, что приведет к автоматической денонсации Конвенции № 103.

1 Статус ратификации по состоянию на 30 мая 2023 г. Подробнее см.: URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:103538](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103538).

2 В соответствии с Постановлением Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 06.05.1995 № 85-I.

3 Доклад Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций (ILC.110/III(A)).

URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_836653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_836653.pdf).

4 URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_534130.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_534130.pdf).

5 МОТ. 2021. Прямой запрос (КЭПКР) – принят в 2019 г., опубликован на 109-й сессии МКТ (2021 г.): Конвенция МОТ (пересмотренная) 1952 года об охране материнства (№ 103) – Узбекистан (Ратификация: 1992 г.).

▶ **Вставка 1. Международные нормы, касающиеся охраны материнства**

Право женщин на охрану материнства закреплено во Всеобщей декларации прав человека (1948 г.), которая утверждает право на социальное обеспечение и право на особое попечение и помощь в связи с материнством и детством. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) устанавливает право матерей на особую защиту в течение приемлемого периода до и после родов, включая дородовой и послеродовой уход, а также оплачиваемый отпуск или отпуск с достаточными пособиями по социальному обеспечению. Конвенция ООН 1979 года о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин рекомендует принятие специальных мер, направленных на охрану материнства, которое объявлено неотъемлемым правом и внедрено во все сферы, которых касается конвенция.

С момента принятия МОТ в год своего основания Конвенции 1919 года об охране материнства (№ 3) был принят ряд более прогрессивных документов, соответствующих устойчивому росту участия женщин на рынке труда большинства стран мира. Раздел VIII Конвенции МОТ 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102) устанавливает минимальные нормы в отношении охвата населения схемами обеспечения по материнству, включая денежные пособия во время отпуска по беременности и родам для решения проблемы временной приостановки заработка. Конвенция также определяет медицинское обслуживание, которое должно предоставляться бесплатно на всех этапах материнства с целью сохранения, восстановления и улучшения здоровья женщин и их способности к труду. Кроме того, в ней предусматривается, что женщинам и женам мужчин в установленных категориях, охваченным схемами охраны материнства, должно быть доступно бесплатное медицинское обеспечение по материнству.

Конвенция МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183) и соответствующая Рекомендация МОТ № 191 содержат подробные рекомендации по разработке национальной политики и мероприятий, направленных на обеспечение того, чтобы женщинам предоставлялись:

- ▶ отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель, оплачиваемый на уровне не менее двух третей от предыдущих заработков (Конвенция № 183), либо не менее 18 недель, оплачиваемый в размере полной суммы предыдущих заработков (Рекомендация № 191);
- ▶ защита положения на рынке труда во время беременности, отпуска по беременности и родам и право вернуться на прежнее или эквивалентное место работы;
- ▶ право на один или несколько перерывов в день или на повседневное сокращение рабочего времени для грудного вскармливания ребенка; и
- ▶ право не выполнять работу, которая является вредной для здоровья матери или ребенка.

В целях защиты прав женщин на рынке труда и предотвращения дискриминации со стороны работодателей нормы МОТ в отношении охраны материнства требуют предоставления денежных пособий в рамках схем, основанных на солидарности и объединении рисков, таких как обязательное социальное страхование или государственные фонды, при этом строго ограничивая потенциальную ответственность работодателей за прямые затраты на пособия.

Рекомендация МОТ 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (№ 202) призывает обеспечить доступ к важнейшим медицинским услугам, в том числе по охране материнства, и основные гарантированные доходы для лиц экономически активного возраста, не способных получать достаточный доход, в частности, в результате беременности и родов. Денежные пособия должны быть достаточны для обеспечения женщинам достойной жизни без бедности. Оказание медицинской помощи беременным женщинам должно соответствовать критериям наличия, доступности, приемлемости и качества (ООН, 2000а); оно должно быть бесплатным для наиболее незащищенных категорий; а также не должно создавать материальных трудностей и подвергать людей, нуждающихся в медицинской помощи, повышенному риску обнищания. Пособия по беременности и родам должны предоставляться всем жителям страны. В целях содействия достижению всеобщей социальной защиты Рекомендация МОТ 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204) призывает расширить охрану материнства на всех работников неформальной экономики.

Обязательства Республики Узбекистан, касающиеся охраны материнства, также нашли отражение в подписании в 2000 году Декларации тысячелетия ООН, одной из восьми целей которой является улучшение охраны материнства<sup>6</sup>. Узбекистан подтвердил свою приверженность достижению глобальной Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и инклюзивному многостороннему партнерскому подходу к реализации Целей в области устойчивого развития (ЦУР)<sup>7</sup>. В целях отнесения ЦУР к числу приоритетов деятельности всех министерств правительством было одобрено и утверждено Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по ускорению реализации национальных целей и задач в области устойчивого развития на период до 2030 года» от 21.02.2022 № 83<sup>8</sup>, что укрепило приверженность согласованию ЦУР с национальными стратегиями и программами. Следует отметить, что соблюдение основных принципов охраны материнства необходимо для реализации ряда ЦУР, в частности, Цели 3 «Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте» и Цели 5 «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек»<sup>9</sup>.

Заметим также, что Узбекистан в настоящее время совершенствует законодательные и правовые механизмы в сфере труда, в частности, 30 апреля 2023 года вступил в силу новый Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Кодекс направлен на усиление защиты трудовых прав работников в соответствии с международными нормами.

Кроме того, 22 сентября 2021 года подписана Страновая программа по достойному труду на 2021–2025 годы (далее – СПДТ)<sup>10</sup>, среди приоритетов которой обозначен Результат СПДТ 3.3: «Усилена защита прав и возможностей женщин и достижение гендерного равенства на рынке труда». Программа включает анализ национального законодательства и политики в отношении охраны материнства, а также разработку рекомендаций в соответствии с надлежащими международными трудовыми нормами. Дорожная карта СПДТ предусматривает четкую направленность обязательств правительства по ратификации конвенций МОТ, включая Конвенции № 102, 183 и Конвенцию МОТ 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (№ 190), а также по содействию достижению гендерного равенства на рынке труда. Кроме того, в положения Генерального коллективного соглашения между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Федерацией профсоюзов Узбекистана и Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2023–2025 годы включены пункты по изучению возможности внедрения указанных международных норм МОТ в национальное законодательство<sup>11</sup>.

В рамках вышеупомянутых приоритетов необходимо отметить ряд факторов, существенно влияющих на рассматриваемый предмет:

- Постоянно растущее население страны, численность которого на начало 2022 года составляла 35 271 000 человек (49,6 % – женщины); на начало 2023 года – 36 024 000 человек (49,7 % – женщины)<sup>12</sup>.

6 Страновая команда ООН и Азиатский банк развития в Узбекистане (2013). [Цели развития тысячелетия в Узбекистане](#).

7 URL: <https://uzbekistan.un.org/en/sdgs>.

8 URL: <https://lex.uz/docs/5870397>.

9 URL: <https://www.maternityworldwide.org/the-issues/sdgs/>.

10 URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_mas/---program/documents/genericdocument/wcms\\_836411.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_836411.pdf).

11 URL: <https://kasaba.uz/wp-content/uploads/2020/02/Gen-Sogl-2020-2022.pdf>.

12 URL: <https://stat.uz/ru/60-poleznaya-informatsiya/5902-naselenie-uzbekistana>.

- ▶ К концу 2021 года численность рабочей силы составляла 19 334 900 человек, при этом экономически активное население насчитывало 14 980 700 человек, а занятое население – 13 538 900 человек, из них 41,3 % женщин<sup>13</sup>; доля занятых в общей численности населения равнялась 67 %<sup>14</sup>.
- ▶ 44,1 % занятого населения работает в негосударственном секторе экономики, при этом согласно отчету Министерства занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан за первое полугодие 2022 года 41,3 % занятого населения работали неформально<sup>15</sup>.
- ▶ По состоянию на конец 2021 года в органах по труду было официально зарегистрировано 1 441 800 безработных, 59 % из которых составляли женщины, уровень безработицы составлял 9,6 %, уровень занятости – 67%, уровень бедности – 17 %<sup>16</sup>.
- ▶ Средний возраст работающих по найму женщин составляет 37,2 года, из них женщины в возрасте от 18 до 29 лет составляют 26,5 %, от 30 до 39 лет – 34,4 %, от 40 до 49 лет – 28,4 % в разбивке по возрастным группам на предприятиях и в организациях. Около 89,3 % работающих женщин находятся в репродуктивном возрасте<sup>17,18</sup>. Аналогично средний возраст работающих по найму мужчин составляет 38 лет, по возрастным группам на предприятиях и в организациях мужчины распределяются следующим образом: 18–29 лет – 26,1 %, 30–39 лет – 32,2 %, 40–49 лет – 26 %, 50–54 лет – 8,5 %, старше 55 лет – 7,2 %<sup>19</sup>.
- ▶ По данным за 2018 год, 39,3 % работающих мужчин и 41,1 % работающих женщин находились в условиях негарантированной занятости<sup>20</sup>.
- ▶ Доля женщин в неформальном секторе оценивается в 57 %. Частично это может объясняться тем, что многие работодатели не принимают женщин на работу официально, чтобы не платить пособие по беременности и родам<sup>21</sup>.
- ▶ В 2019 году в Узбекистане от осложнений, возникших при беременности и родах или в послеродовом периоде, умерло 160 женщин; в 2020 году число таких женщин составило 156, в 2021 году – 130<sup>22</sup>. Материнская смертность на 100 000 родившихся живыми снижается: в 2017 году этот показатель составлял 21, в 2021 году – 14,4<sup>23</sup>.
- ▶ Число детей на одну женщину ежегодно увеличивается: если в 2015 году этот показатель составлял 2,75, то в 2020 году – 3,10, а в 2021 году – 3,40<sup>24</sup>.

13 URL: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/labor-market>.

14 URL: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/labor-market>.

15 URL: <https://mehnat.uz/uz/news/uzbekistonda-ishsizlik-darazhasi-88-foizni-tashkil-etdi>.

16 URL: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/living-standards>.

17 URL: <https://gender.stat.uz/ru/osnovnye-pokazateli/trud>.

18 [По классификации ВОЗ репродуктивный возраст составляет 15–49 лет.](#)

19 URL: <https://gender.stat.uz/ru/osnovnye-pokazateli/trud>.

20 URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_760150.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_760150.pdf).

21 URL: <https://www.gazeta.uz/ru/2022/04/29/maternity-leave/>.

22 URL: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/demography>.

23 URL: <https://nsdq.stat.uz/goal/6>.

24 URL: <https://gender.stat.uz/ru/osnovnye-pokazateli/demografiya>.

- Доля детей в возрасте до 17 лет в общей численности населения составляет 34 %<sup>25</sup>.
- Уровень охвата малообеспеченных семей программами социальной помощи составил 58,8 % в 2020 году и 65,8 % в 2021 году<sup>26</sup>.

Как указывалось ранее, 13 июля 1992 года Узбекистан ратифицировал Конвенцию № 103, которая на основании рекомендаций Трехсторонней рабочей группы SRM в ходе 328-й сессии Административного совета МОТ (октябрь–ноябрь 2016 г.) была признана устаревшим документом<sup>27</sup>. Поскольку Конвенция № 183 отражает более современный подход к охране материнства применительно к вопросам здравоохранения, отпуска по беременности и родам, пособий по беременности и родам, защиты занятости и недопущения дискриминации работающих женщин, КЭПКР призвал правительство Узбекистана рассмотреть вопрос о ратификации Конвенции № 183 как наиболее актуального документа в данной области<sup>28</sup>.

#### ► Вставка 2. Конвенция № 183 – всеобъемлющая основа в области охраны материнства

Конвенция № 183 расширяет представление о сфере охраны материнства и предусматривает такие положения, как:

- распространение мер по охране материнства на всех работающих по найму женщин, включая женщин, занятых нетипичными формами зависимого труда;
- отпуск по беременности и родам длительностью не менее 14 недель, включая обязательный период продолжительностью шесть недель после родов;
- дополнительный отпуск до или после периода, на который приходится отпуск по беременности и родам, в случае заболевания, осложнений или опасности осложнений, причиной которых являются беременность или роды;
- денежные пособия в период отпуска по беременности и родам устанавливаются на таком уровне, чтобы женщина могла содержать себя и своего ребенка в достойных с санитарно-гигиенической точки зрения условиях и иметь надлежащий уровень жизни. Если исчисление пособий осуществляется на основе предыдущих заработков, то размер таких пособий устанавливается на уровне не менее двух третей от предыдущих заработков женщины (или на эквивалентном уровне, если пособия не исчисляются на основе предыдущих заработков);
- доступ к медицинскому обслуживанию, включая помощь в период до, во время и после родов, а также в случае необходимости госпитализацию;
- охрана здоровья: конвенция предусматривает право беременных или кормящих женщин не выполнять работу, которая является вредной для здоровья матери или ребенка;
- организация грудного вскармливания: как минимум один перерыв в день или повседневное сокращение рабочего времени, с сохранением оплаты труда;
- положения, касающиеся сохранения места работы и недопущения дискриминации, например, запрещающие работодателям увольнять женщину во время ее беременности или отсутствия на работе в связи с отпуском или в период после ее возвращения на работу, за исключением увольнения по причинам, не связанным с беременностью или рождением ребенка и последствиями этого или с кормлением грудного ребенка.

<sup>25</sup> URL: <https://gender.stat.uz/ru/osnovnye-pokazateli/demografiya>.

<sup>26</sup> URL: <https://lex.uz/ru/docs/6130271#6132121>.

<sup>27</sup> GB.328/LILS/2/1 (Rev.).

<sup>28</sup> Прямой запрос (КЭПКР) – принят в 2019 году, опубликован на 109-й сессии КМП (2021 год) – Конвенция об охране материнства (пересмотренная) 1952 года (№ 103) – Узбекистан (Ратификация: 1992).

Однако следует рассмотреть возможность применения этих норм в более широком контексте. На протяжении истории МОТ международные трудовые нормы в отношении охраны материнства<sup>29</sup> в соответствии с Конвенцией МОТ 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100) и Конвенцией МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) утверждали принцип равенства возможностей и обращения для мужчин и женщин, лежащий в основе социальной справедливости, уставного мандата МОТ. Кроме того, принятие Конвенции МОТ 1981 года о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями (№ 156) ознаменовало признание того, что «для достижения полного равенства между мужчинами и женщинами необходимо изменить традиционную роль как мужчин, так и женщин в обществе и в семье», как отмечено в Конвенции ООН 1979 года о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин<sup>30</sup>.

Также следует отметить Резолюцию МОТ, касающуюся второго периодического обсуждения вопросов социальной защиты (социального обеспечения), которая призывает государства-члены содействовать обеспечению гарантированного дохода во время отпуска по беременности и родам, по отцовству и по уходу за ребенком в рамках систем социальной защиты, учитывающих гендерные аспекты<sup>31</sup>.

Однако действующие международные трудовые нормы пока еще непосредственно не регулируют положения об отпуске в связи с отцовством. Тем не менее в Резолюции Международной конференции труда (далее – МКТ) 2009 года о гендерном равенстве в основе достойного труда<sup>32</sup> содержится специальный раздел, посвященный роли мужчин в обеспечении гендерного равенства. В этом отношении резолюция признает, что отпуск по уходу за ребенком может помочь работающим отцам более активно участвовать в уходе за детьми, способствуя тем самым преодолению устойчивых гендерных стереотипов. Резолюция МКТ 2009 года также призывает правительства (совместно с социальными партнерами) разработать адекватную политику, обеспечивающую более сбалансированное сочетание производственных и семейных обязанностей, включая отпуск по уходу за ребенком и/или отпуск в связи с отцовством<sup>33</sup>.

В данном контексте настоящий анализ направлен на изучение совместимости существующей правовой базы Республики Узбекистан в области охраны материнства с положениями Конвенции № 183. Целями данного анализа являются оценка текущей ситуации, нормативно-правовой базы и практики охраны материнства в Узбекистане по отношению к требованиям Конвенции № 183, а также предоставление рекомендаций относительно правовых, политических и финансовых последствий возможной будущей ратификации этого международного документа.

Методология составления доклада представляет собой аналитический обзор опубликованных законов и других законодательных документов. Логическая структура данного анализа строится на принципе ранжирования от общего к частному в ходе изучения нормативно-правовой базы страны в отношении охраны материнства согласно положениям Конвенции № 183. Оценка проводится в соответствии с формой отчета по Конвенции № 183<sup>34</sup>.

29 Первая Конвенция МОТ об охране материнства (№ 3) была принята в 1919 году. С тех пор были приняты еще две конвенции об охране материнства: № 103 в 1952 году и № 183 в 2000 году.

30 URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_242615.pdf).

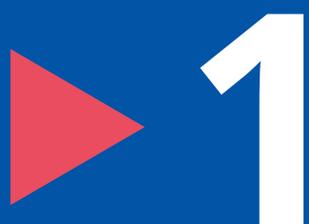
31 П. 13(f) URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_806099.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806099.pdf).

32 URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_187671.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_187671.pdf).

33 URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_838653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf).

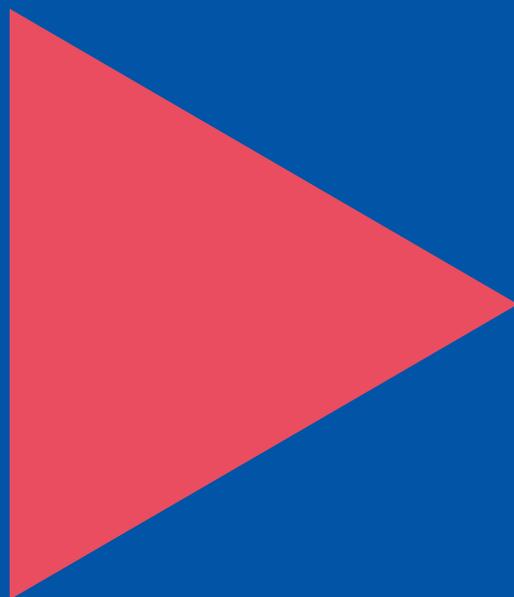
34 Доступно в базе данных МОТ NORMLEX по ссылке: URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51\\_CONTENT\\_REPOSITORY\\_ID:2543250:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51_CONTENT_REPOSITORY_ID:2543250:NO).

Доклад состоит из Введения и трех глав. В Главе 1 представлена правовая база, регулирующая охрану материнства в Узбекистане, в частности законодательство о труде и социальном обеспечении, а также другие правовые и ключевые политические документы и практика в отношении охраны материнства. В Главе 2 рассматривается соответствие национального законодательства требованиям Конвенции № 183, а в Главе 3 делается вывод о перспективах ратификации этого международного стандарта Узбекистаном. Дополнительная информация представлена в приложениях.



**Правовая база,  
регулирующая  
охрану материнства  
в Узбекистане**

---



Конституция Республики Узбекистан<sup>35</sup> – основополагающий правовой документ, гарантирующий охрану материнства, отцовства и детства в соответствии со статьей 78. Статья 19 гласит: «В Республике Узбекистан все граждане имеют одинаковые права и свободы, равны перед законом независимо от пола, расы, национальности, языка, религии, убеждений, социального происхождения, общественного положения. Льготы устанавливаются только в соответствии с законом и должны соответствовать принципам социальной справедливости».

Конституция также признает право каждого на достойный труд, на свободный выбор профессии и рода деятельности, благоприятные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на справедливое вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда (что закреплено в статье 42). Кроме того, в соответствии со статьей 46, размеры пенсий, пособий и других видов социальной помощи не могут быть ниже официально установленных минимальных потребительских расходов.

Положения об охране материнства также отражены в Семейном кодексе Республики Узбекистан<sup>36</sup>, статьей 4 которого предусмотрены гарантии защиты семьи, материнства, отцовства и детства со стороны государства. В ней отмечается, что материнство и отцовство в Республике Узбекистан пользуются почетом и уважением. Данной статьей также установлено: «Охрана интересов матери и ребенка обеспечивается специальными мерами по охране труда и здоровья женщины, созданием условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, правовой защитой, материальной и моральной поддержкой материнства и детства».

## ► Трудовое законодательство

Положения, непосредственно касающиеся охраны материнства в сфере труда, содержатся в Трудовом кодексе Республики Узбекистан<sup>37</sup> (далее – Трудовой кодекс), утвержденном Законом Республики Узбекистан от 28.10.2022 № ЗРУ-798, и вступившим в силу 30 апреля 2023 года. Так, Трудовой кодекс содержит положения об особенностях правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, запрете отказа в приеме на работу и увольнении по основаниям, связанным с беременностью или рождением ребенка, предоставлении отпуска, порядке выплаты пособия по беременности и родам и т. д. Вышеуказанные положения подробнее рассматриваются в последующих главах настоящего доклада.

Отпуск по беременности и родам регулируется статьей 404 Трудового кодекса. Такой отпуск является социальным отпуском и предоставляется женщине независимо от продолжительности трудового стажа, места и характера выполняемой работы, а также организационно-правовой формы работодателя (статья 237 Трудового кодекса).

Следует отметить, что в сравнительной практике положения об отпуске в связи с отцовством становятся все более распространенными и отражают меняющиеся взгляды на отцовство. Отпуск в связи с отцовством, как правило, представляет собой короткий период отпуска, которым отец может воспользоваться сразу после рождения ребенка для ухода за ним и помощи матери<sup>38</sup>. Трудовым кодексом не предусмотрен отдельный отпуск по уходу за ребенком в связи

35 URL: <https://lex.uz/docs/6451070>.

36 URL: <https://lex.uz/docs/5712113>.

37 URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291>.

38 URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_242617.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242617.pdf).

с отцовством. Однако статьей 400 Трудового кодекса предусмотрено, что работающим мужчинам по их желанию может быть предоставлен ежегодный трудовой отпуск в период отпуска жены по беременности и родам: за первый год работы – независимо от проработанного времени; за последующие годы – независимо от графика предоставления отпусков.

Отпуск по уходу за ребенком – это период более длительного отпуска, который предоставляется одному или обоим родителям для ухода за младенцем или маленьким ребенком, как правило, после истечения срока отпуска по беременности и родам либо отпуска в связи с отцовством<sup>39</sup>. Статьей 405 Трудового кодекса предусмотрен оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет с выплатой пособия за этот период, а также дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Этот отпуск может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником, фактически осуществляющим уход за ребенком, а также опекуном.

Во Вставке 3 представлен общий обзор национального законодательства, касающегося охраны материнства в отношении некоторых требований Конвенции № 183, а также отпуска в связи с отцовством и отпуска по уходу за ребенком.

Статья 6 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения» от 20.10.2020 № ЗРУ-642<sup>40</sup> устанавливает основные направления государственной политики в области занятости населения, одним из которых является обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин в этой сфере.

Государственные гарантии равноправия женщин и мужчин при осуществлении личных, политических, экономических, социальных и культурных прав закреплены в статье 6 Закона Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» от 02.09.2019 № ЗРУ-562<sup>41</sup>. Кроме того, государство гарантирует женщинам и мужчинам равное участие в управлении делами общества и государства, избирательном процессе, обеспечение равных прав и возможностей в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры, труда и социальной защиты, а также в иных сферах государственной и общественной жизни. Также в соответствии с пунктами 5 и 6 статьи 21, в целях реализации равных прав и возможностей для женщин и мужчин в трудовых отношениях работодатель обеспечивает внедрение и развитие практики социальной защиты и поддержки семьи, доступной для женщин и мужчин, имеющих детей, создание благоприятных условий труда для беременных и кормящих женщин, а также безопасные условия труда, обеспечивающие сохранение жизнедеятельности и здоровья женщин и мужчин, в том числе сохранение репродуктивной функции. Статья 22 данного закона устанавливает обязательное требование к коллективным договорам и соглашениям о наличии положений, обеспечивающих равные права и возможности для женщин и мужчин, улучшение условий для совмещения ими профессиональных и семейных обязанностей. Согласно статье 24, родители имеют равные права на получение пособий по уходу за малолетними детьми<sup>42</sup>, членами семьи с инвалидностью. Оба родителя имеют право на оплачиваемый отпуск в связи с рождением ребенка. Продолжительность отпуска по уходу за ребенком может быть поделена между родителями по их усмотрению, причем родители могут использовать отпуск по частям.

В части консультирования представителей работников по вопросам прав беременных женщин или кормящих матерей следует отметить, что статья 31 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» от 06.12.2019 № ЗРУ-588 наделяет профсоюзы правами в области социальной

39 URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_242617.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242617.pdf).

40 URL: <https://lex.uz/ru/docs/5686516>.

41 URL: <https://lex.uz/docs/5167654>.

42 В соответствии со статьей 993 Гражданского кодекса Республики Узбекистан, малолетними считаются несовершеннолетние дети в возрасте до 14 лет.

защиты работников. Таким образом, профсоюзы и их объединения имеют право участвовать в формировании программ социальной защиты работников. Согласно статье 33, касающейся прав в области охраны труда, профсоюзы вправе вносить предложения работодателю о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников, а также об устранении нарушений требований охраны труда, и, кроме того, изучать состояние охраны труда, контролировать выполнение обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями. Также, в соответствии со статьей 50, профсоюзы вправе осуществлять социальное партнерство в форме взаимных консультаций сторон по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.

► **Вставка 3. Основные характеристики общих правовых рамок Узбекистана, регулирующих охрану материнства, отпуск в связи с отцовством и отпуск по уходу за ребенком**

- В стране существует основная нормативная база (подробнее см. ниже):
- Законодательством предусмотрен отпуск по беременности и родам, а также пособие для занятых официально женщин. Отпуск по беременности и родам составляет в общей сложности 18 недель (20 недель в случае болезни или осложнений) и предоставляется женщине независимо от продолжительности трудового стажа, места и характера выполняемой работы, а также организационно-правовой формы работодателя.
- Отпуск в связи с отцовством как отдельный вид отпуска не предусмотрен, однако работающий мужчина может использовать свой ежегодный отпуск в то время, когда его жена находится в отпуске по беременности и родам.
- Пособие по беременности и родам выплачивается в дифференцированном размере в зависимости от стажа работы: при стаже работы до 12 месяцев женщине выплачивается 75 % среднемесячной заработной платы, при стаже работы более 12 месяцев – 100 % среднемесячной заработной платы. В настоящее время работникам внебюджетных организаций пособия по беременности и родам частично выплачиваются государством через специальный фонд (источником финансирования которого в настоящее время является государственный бюджет). Часть пособия, выплачиваемая государством, представляет собой фиксированную сумму (четырекратный размер минимальных потребительских расходов или 1,9 млн сумов). Если размер пособия превышает эту фиксированную сумму, оставшуюся часть за свой счет компенсирует работодатель. Если размер пособия находится в пределах фиксированной суммы, работодатель не должен ничего выплачивать. Пособие по беременности и родам работникам бюджетных организаций выплачивается из соответствующих бюджетов.
- Законодательством предусмотрен отпуск по уходу за ребенком (до достижения ребенком возраста двух лет), предоставляемый по заявлению женщины после отпуска по беременности и родам. Отпуск также предоставляется отцам и другим родственникам на тех же условиях, что и матерям (в отношении продолжительности и размера пособия). Пособие по уходу за ребенком устанавливается в фиксированном размере 60 % минимального размера оплаты труда. Пособие в связи с отпуском по уходу за ребенком выплачивается ежемесячно до достижения ребенком двухлетнего возраста работодателями во внебюджетных организациях. Вышеуказанные условия распространяются и на приемных родителей. Национальным законодательством также предусмотрен неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.
- Безработным женщинам и женщинам, работающим в бюджетных организациях, пособие в связи с отпуском по уходу за ребенком выплачивается аналогично выплате пособия по уходу за ребенком малообеспеченным семьям (которое предоставляется как безработным, так и неформально занятым женщинам, работникам бюджетных и внебюджетных организаций после окончания двухлетнего периода оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком).
- Работодатель несет ответственность за выплату пособия по временной нетрудоспособности и пособия в период отпуска по уходу за ребенком (до достижения ребенком двухлетнего возраста).
- Пенсионный фонд финансирует единовременные пособия при рождении ребенка и пособие по уходу за ребенком для малообеспеченных семей.

## ▶ Законодательство в области социального обеспечения и соответствующая политика

Все работники подлежат государственному социальному страхованию. Взносы в систему социального страхования уплачиваются работодателями в форме социального налога (до 1 января 2020 года – единого социального платежа). До 1 января 2019 года работники также уплачивали обязательные страховые взносы в Пенсионный фонд. Однако страховые взносы граждан были отменены Законом Республики Узбекистан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан в связи с принятием основных направлений налоговой и бюджетной политики на 2019 год» от 24.12.2018 № ЗРУ-508 (ст. 2, 81, пп. 2).

Неуплата работодателями взносов в систему государственного социального страхования не лишает застрахованного работника права на получение пособий по государственному социальному страхованию. Действующее законодательство официально дает работникам право на получение следующих выплат:

- ▶ пособие при рождении ребенка (единовременное пособие);
- ▶ государственные пенсии по старости, инвалидности и по случаю потери кормильца;
- ▶ пособия по временной нетрудоспособности;
- ▶ пособия по беременности и родам;
- ▶ пособия по уходу за ребенком;
- ▶ пособия на погребение;
- ▶ с 1 апреля 2022 года вводится ежемесячная выплата пособия в размере 500 000 сумов законному представителю ребенка, занятому уходом за ребенком-инвалидом до 18 лет, нуждающимся в постороннем уходе (п. 2 Указа Президента Республики Узбекистан от 17.02.2022 № УП-74);
- ▶ прочие пособия, предусмотренные национальным законодательством.

Существующие социальные пособия в Узбекистане могут финансироваться из различных источников, таких как:

- ▶ средства внебюджетного Пенсионного фонда: единовременное пособие при рождении ребенка, оплата дополнительного выходного дня одному из работающих родителей (опекуну или попечителю), воспитывающему ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет;
- ▶ собственные средства работодателя: пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам (частично), пособие по уходу за ребенком в возрасте до двух лет;
- ▶ средства государственного бюджета (по состоянию на 01.01.2019): пособие по беременности и родам (частично), пособие на погребение (п. 28 Постановления Президента Республики Узбекистан от 26.12.2018 № ПП-4086). До 1 января 2019 года пособие на погребение выплачивалось из средств Пенсионного фонда (п. 6 Положения, утвержденного Постановлением Кабинета Министров от 14.06.2011 № 174).

Следует отметить, что Указом Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему ускорению работы по системной поддержке семьи и женщин» от 07.03.2022 № УП-87 с 1 сентября 2022 года установлен порядок выплаты женщинам, имеющим непрерывный трудовой стаж в течение последних 6 месяцев, занятым у всех юридических лиц, за исключением бюджетных организаций, пособия по беременности и родам за счет средств государственного бюджета исходя из минимального размера ежемесячных потребительских расходов (далее – МПР).

Благодаря этой реформе пособия по беременности и родам частично выплачиваются государством через Фонд социального страхования (источником финансирования которого в настоящее время является государственный бюджет). Часть, выплачиваемая государством, представляет собой фиксированную сумму (четырёхкратный размер МПР или 1,9 млн сумов). Если размер пособия превышает эту фиксированную сумму, оставшуюся часть за свой счет компенсирует работодатель. Если размер пособия находится в пределах фиксированной суммы, работодатель не должен ничего выплачивать. Следует отметить, что если работник не имеет права на получение пособий из Фонда социального страхования, вся сумма пособия выплачивается работодателем.

Утверждены Национальная программа по повышению активности женщин во всех сферах экономической, политической и социальной жизни страны на 2022–2026 годы и план комплексных мер по реализации этой программы в 2022–2023 годах. В соответствии с вышеупомянутым Указом Президента Республики Узбекистан № УП-87 принято Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О мерах по развитию системы государственного социального страхования» от 20.09.2022 № 515<sup>43</sup>. Им утверждено Положение о порядке назначения и выплаты пособия по беременности и родам по государственному социальному страхованию женщинам, имеющим непрерывный трудовой стаж в течение последних 6 месяцев на основании трудового договора, занятым у всех юридических лиц в Республике Узбекистан. Во Вставке 4 приведены некоторые условия, предусмотренные Положением о порядке назначения и выплаты пособия по беременности и родам по государственному социальному страхованию.

► **Вставка 4. Обзор пособий по беременности и родам, выплачиваемых за счет средств государственного бюджета согласно Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан № 515**

1) Пособие по беременности и родам выплачивается за счет Фонда социального страхования и устанавливается в четырехкратном размере минимальных потребительских расходов. В настоящее время размер МПР составляет 498 000 сумов; размер пособия, таким образом, составляет 1 992 000 сумов.

2) Назначение и выплата пособия автоматически осуществляется информационной системой «Единый реестр социальной защиты» без запроса дополнительных документов от граждан.

Основанием для назначения пособий является листок трудовой нетрудоспособности, сведения о котором вносятся в информационную систему Министерства здравоохранения Республики Узбекистан амбулаторно-поликлиническим учреждением (сельским врачебным пунктом) по месту жительства работника.

3) Пособие выплачивается женщинам, сведения о доходах которых в виде заработной платы занесены в базу данных Государственного налогового комитета, а данные о стаже работы – в межведомственный программно-аппаратный комплекс «Единая национальная система труда» (mehnat.uz).

4) Пособие выплачивается непосредственно на банковский счет женщины (пластиковую карту) либо в наличной форме в отделении Народного банка Республики Узбекистан по месту жительства.

5) Работодатель уведомляется о назначении и выплате пособия через личный кабинет налогоплательщика и межведомственный программно-аппаратный комплекс «Единая национальная система труда».

После получения работником листка нетрудоспособности работодатель производит расчет пособия по беременности и родам. Если его размер:

- превышает 4 МПР: работодатель доплачивает работнику разницу за свой счет;
- равен или меньше 4 МПР: работодатель не обязан выплачивать пособие.

<sup>43</sup> URL: <https://lex.uz/en/docs/6200266>.

Кроме того, указанным выше Постановлением от 20.09.2022 № 515 утверждено Положение о Фонде социального страхования при Министерстве финансов Республики Узбекистан<sup>44</sup>, определяющее статус фонда, порядок формирования средств фонда, их использования, ведения бухгалтерского учета и отчетности. Согласно п. 4 указанного положения, средства фонда формируются из следующих источников: средства республиканского бюджета Республики Узбекистан; средства и гранты технической помощи от иностранных и международных финансовых учреждений и других иностранных доноров; спонсорские пожертвования физических и юридических лиц; иные средства, не запрещенные законодательством.

Также следует отметить, что в рамках Стратегии социальной защиты населения Республики Узбекистан, утвержденной Указом Президента Республики Узбекистан от 25.07.2022 № УП-175<sup>45</sup>, предусмотрено усиление социальной охраны материнства. Планируется осуществление выплаты пособий по беременности и родам посредством системы социального страхования и приведение национального законодательства в соответствие с Конвенцией № 183. Данным указом также предусмотрено образование Фонда социального страхования при Министерстве финансов Республики Узбекистан, средства которого используются для выплаты пособий по беременности и родам из расчета МПР.

Кроме того, в 2021 году Сенат Олий Мажлиса Республики Узбекистан утвердил Стратегию достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года<sup>46</sup>. Стратегия определяет понятие гендерного равенства как равенство прав и возможностей женщин и мужчин во всех сферах жизни и деятельности общества, включая политику, экономику, право, культуру, образование, науку, спорт. Стратегия направлена на достижение ряда целей, включая реализацию мер по обеспечению выполнения обязательств, вытекающих из международных договоров в сфере гендерного равенства, а также мер по ратификации международных договоров, отвечающих национальным интересам Республики Узбекистан. Также предполагается расширение мер по обеспечению занятости и социальной поддержки малообеспеченных и социально незащищенных слоев населения, в том числе безработных женщин.

Вопросы охраны материнства и социальной защиты рассматриваются в ряде национальных стратегий и программ. Так, Цель 53 Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы, утвержденной Указом Президента Республики Узбекистан от 28.01.2022 № УП-60, определена так: «Обеспечение обязательных социальных гарантий для населения, усиление социальной защиты нуждающихся слоев», Цель 60: «Совершенствование системы оказания высокотехнологичной медицинской помощи женщинам репродуктивного возраста, беременным и детям».

---

44 URL: <https://lex.uz/en/docs/6200266#6201310>.

45 URL: <https://lex.uz/ru/docs/6130271>.

46 URL: <https://lex.uz/ru/docs/5466673>.

► Таблица 1. Краткие сведения о пособиях по государственному социальному страхованию и иных пособиях, выплачиваемых в Узбекистане в связи с беременностью и родами

Пособие	Покрытие (круг охваченных лиц)	Источник финансирования	Условия получения	Размер пособия
Пособие по болезни <sup>47</sup>	Официально занятые работники <sup>48</sup>	Ответственность работодателя (внебюджетные организации) Государственный бюджет (для работников бюджетной сферы)	Необходимо предоставить листок временной нетрудоспособности	а) 80 % заработной платы для работников со стажем работы 8 и более лет; б) 60 % заработной платы для работников со стажем работы до 8 лет
Пособие по беременности и родам	Официально занятые женщины	<b>Внебюджетные организации<sup>49</sup>:</b> Фонд социального страхования (в настоящее время финансируется из государственного бюджета) ► Если размер пособия превышает 4 МПР, работодатель доплачивает работнику разницу за свой счет (т. е. механизм ответственности работодателя) ► Если работник не имеет права на получение пособия из Фонда социального страхования, вся сумма пособия выплачивается работодателем	Листок временной нетрудоспособности Для получения пособия из Фонда социального страхования: непрерывный трудовой стаж в течение последних 6 месяцев <sup>50</sup>	4 МПР = 1,9 млн сумов из Фонда социального страхования Оставшаяся часть за счет работодателя Расчет пособия производится работодателем следующим образом: ► до 12 месяцев со дня принятия на работу – 75 % от среднемесячной заработной платы; ► свыше 12 месяцев со дня принятия на работу – 100 % от среднемесячной заработной платы <sup>51</sup> Если размер пособия: ► превышает 4 МПР – работодатель доплачивает разницу за свой счет; ► равен или меньше 4 МПР – работодатель не выплачивает пособие Если работник не имеет права на получение пособия из Фонда социального страхования, вся сумма пособия выплачивается работодателем
		<b>Для работников бюджетных организаций:</b> за счет соответствующего государственного бюджета	Листок временной нетрудоспособности	Пособие зависит от стажа работы: ► до 12 месяцев со дня принятия на работу – 75 % от среднемесячной заработной платы; ► свыше 12 месяцев со дня принятия на работу – 100 % от среднемесячной заработной платы

47 На основании Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию. URL: <https://lex.uz/docs/806194>.

48 Включает как листок нетрудоспособности в случае осложнений, так и обычный листок нетрудоспособности, который может быть выдан, если женщина продолжает болеть по прошествии дополнительных 14 дней.

49 На основании Указа № 87 и Постановления № 515. URL: <https://lex.uz/en/docs/6200266>.

50 Порядок назначения приводится в Приложении 1 к Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан № 515. URL: <https://lex.uz/en/docs/6200266#6201568>.

51 Постановление Президента Республики Узбекистан от 27.12.2016 № ПП-2699, п. 23. URL: <https://lex.uz/docs/3085625>.

Пособие	Покрытие (круг охваченных лиц)	Источник финансирования	Условия получения	Размер пособия
<b>Пособие в связи с отцовством</b>	В законе отсутствует конкретное положение об отпуске в связи с отцовством, однако работающий мужчина может использовать свой ежегодный отпуск в то время, когда его жена находится в отпуске по беременности и родам. Кроме того, в соответствии со статьей 410 Трудового кодекса может быть применимо условие предоставления гарантий одному из лиц, занятых исполнением семейных обязанностей <sup>52</sup>			
<b>Родительское пособие<sup>53</sup></b>	Официально занятые женщины Пособие назначается и выплачивается матери, отцу, усыновителю, опекуну или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за рожденным, усыновленным, принятым под опеку ребенком до достижения им возраста двух лет	Внебюджетные организации: за счет работодателя (т. е. механизм ответственности работодателя) <sup>54</sup>	Заявление на отпуск по уходу за ребенком Свидетельство о рождении В случае использования отпуска по уходу за ребенком другим родственником или опекуном предоставляется документ, подтверждающий, что мать ребенка не использует отпуск	60 % минимального размера оплаты труда <sup>55</sup>

52 Оно действует в случаях, когда мать ребенка или иное лицо, занятое исполнением семейных обязанностей, не пользуется этими гарантиями (что подтверждает справка с места работы, свидетельство о смерти, вступившее в законную силу решение суда о признании матери и иного лица, занятого исполнением семейных обязанностей, недееспособным или лишении родительских прав и другие). В этом случае применяется установленный порядок отпуска по беременности и родам и связанных с ним пособий.

53 Положение о порядке назначения и выплаты работающим матерям ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет (зарег. 14.03.2002, рег. номер 1113). URL: <https://lex.uz/docs/325449>.

54 Указ Президента Республики Узбекистан от 16.06.1994 № УП-871, п. 3 – ежемесячное пособие работающим матерям (за исключением работающих в бюджетных организациях) по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет – средства предприятий, учреждений и организаций. URL: <https://lex.uz/docs/292100>.

55 Указ Президента Республики Узбекистан от 16.06.1994 № УП-871, п. 3 – начиная с 1 сентября 2021 года размер ежемесячного пособия работающим матерям (за исключением работающих в бюджетных организациях) по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет установить в размере 60 % минимального размера оплаты труда. URL: <https://lex.uz/docs/292100>.

Пособие	Покрытие (круг охваченных лиц)	Источник финансирования	Условия получения	Размер пособия
Пособие по уходу за ребенком для малообеспеченных семей <sup>56</sup>	Семьи (лица), признанные малообеспеченными посредством Единого реестра социальной защиты. Безработные женщины. Женщины, работающие в государственном (бюджетном) секторе. Занятые во внебюджетных организациях – по истечении двухлетнего периода, в течение которого они получали родительское пособие по месту работы	Средства местного бюджета районов (городов), а также иные источники, не запрещенные законодательством <sup>57</sup>	С 2022 года каждый член семьи будет признаваться малообеспеченным, если совокупный среднемесячный доход не превышает суммы МПР Сертификат с QR-кодом, выданный системой «Единый реестр социальной защиты» Имеющий право ребенок (дети): пособия выплачиваются до конца месяца, в котором самому младшему или единственному ребенку в семье исполняется 18 лет	Размер пособия определяется исходя из количества детей в семье и их возраста. Ежемесячное пособие: ► 250 000 сумов на ребенка в возрасте от 3 лет до 18 лет, 325 000 сумов на ребенка в возрасте до 3 лет; ► 150 000 сумов на второго ребенка семьи; ► 100 000 сумов на третьего и каждого следующего ребенка семьи. Пособие предоставляется сроком на 12 месяцев
Единовременное пособие при рождении ребенка <sup>58</sup>	Один из родителей или лицо, заменяющее родителей	Внебюджетный Пенсионный фонд	На основании справки, выданной органом ЗАГС по заявлению одного из родителей	70,3 % минимального размера оплаты труда <sup>59</sup>
<b>Прочие пособия, предусмотренные трудовым законодательством</b>				
Дополнительные свободные дни беременным женщинам для антенатального (дородового) ухода <sup>60</sup>	Официально занятые женщины	За счет работодателя (т. е. механизм ответственности работодателя)	Порядок и сроки антенатального (дородового) ухода за беременными устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан (не утверждено)	Средняя заработная плата

56 Указ Президента Республики Узбекистан от 11.08.2021 № УП-6277, п. 2(а). URL: <https://lex.uz/docs/5572521>.

57 Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 21.10.2021 № 654. Положение о порядке выявления малообеспеченных семей через информационную систему «Единый реестр социальной защиты», назначения и выплаты пособий и материальной помощи на детей из малообеспеченных семей. П. 6. URL: <https://lex.uz/docs/5688101#5691606>.

58 Порядок получения пособия определяется Административным регламентом, утвержденным Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10.11.2020 № 704.

59 В соответствии с п. 1 [Указа Президента Республики Узбекистан от 16.06.1994 № УП-871](#) в редакции Указа Президента Республики Узбекистан от 13.12.2019 № УП-5894.

60 Статья 403 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

Пособие	Покрытие (круг охваченных лиц)	Источник финансирования	Условия получения	Размер пособия
Дополнительный оплачиваемый отпуск одному из родителей <sup>61</sup>	Официально занятые работники	За счет работодателя (т. е. механизм ответственности работодателя)	Одному из родителей (лицу, заменяющему родителей) двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее четырех календарных дней	Средняя заработная плата
Право на сокращенную продолжительность рабочего времени <sup>62</sup>	Одному из родителей (опекуну) ребенка в возрасте до трех лет, работающему в организации, финансируемой из бюджета, продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати пяти часов в неделю (оплата труда производится за 40 рабочих часов)	Государственный бюджет	Устанавливается законом для отдельных категорий	В таком же размере, как для работников при полной продолжительности ежедневной работы

Источник: Подготовлено автором на основании национального законодательства.

61 Статья 401 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

62 Статья 397 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

## ► Прочие правовые и политические рамки, касающиеся охраны материнства

Статьей 148 Уголовного кодекса Республики Узбекистан<sup>63</sup> предусмотрены наказания за нарушение права на труд, в частности, частью 2 этой статьи предусмотрен штраф до двадцати пяти базовых расчетных величин или лишение определенного права до трех лет либо исправительные работы за заведомо незаконный отказ в приеме на работу или увольнение с работы женщины в связи с ее беременностью или уходом за ребенком. Однако эти нарушения трудовых прав распространяются на официально занятых лиц, что отражает серьезный дефицит достойного труда для женщин с учетом того, что женщины составляют значительную часть неформально занятых в определенных секторах экономики.

Закон Республики Узбекистан «О гарантиях прав ребенка» от 01.07.2008 № ЗРУ-139 определяет государственную политику по защите прав ребенка, полномочия органов государственной власти и управления по обеспечению прав ребенка. Он устанавливает основные гарантии прав ребенка, в том числе прав социально незащищенных детей.

Также следует отметить, что одной из основных задач Национальной стратегии Республики Узбекистан по правам человека, утвержденной Указом Президента Республики Узбекистан от 22.06.2020 № УП-6012, является защита института семьи, материнства, отцовства и детства, предупреждение насилия в семье, повышение уровня правовых, социально-экономических и других аспектов поддержки противодействия ему. Основные направления реализации стратегии предусматривают рассмотрение вопросов присоединения Узбекистана к ряду международных документов в области прав человека и международных норм, включая Конвенцию № 183.

Одним из основных направлений государственной политики в сфере поддержки грудного вскармливания и обеспечения продуктами питания младенцев и детей раннего возраста является защита прав, свобод и законных интересов беременных женщин, кормящих матерей, младенцев и детей раннего возраста на грудное вскармливание, в соответствии со статьей 4 Закона Республики Узбекистан «О поддержке грудного вскармливания и требованиях к продуктам питания для младенцев и детей раннего возраста» от 23.10.2019 № ЗРУ-574.

Следует также отметить Постановление Президента Республики Узбекистан «Об усилении охраны материнства и детства в 2022–2026 годах». Меры, указанные в постановлении, направлены на совершенствование системы оказания высокотехнологичной медицинской помощи женщинам репродуктивного возраста, беременным и детям, оснащение перинатальных центров необходимой медицинской техникой и оборудованием, их укомплектование квалифицированными кадрами.

Следовательно, можно сделать вывод, что в Узбекистане создана общая нормативно-правовая база охраны материнства и обеспечения здоровья и условий труда беременных женщин и кормящих матерей, в первую очередь официально трудоустроенных (например, выплата пособий по беременности и родам, медицинское обеспечение, запрет на отказ в приеме на работу и увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет). При этом нельзя утверждать, что меры по охране материнства доступны только занятым формально женщинам, поскольку существуют положения о пособиях по уходу за ребенком для малообеспеченных семей, члены которых могут не работать официально, ряд медицинских услуг доступен для всех женщин независимо от их статуса занятости, а также действуют меры по охране труда, применимые ко всем работающим женщинам (например, ответственность за отказ в приеме на работу по причинам, связанным с беременностью или наличием детей).

63 URL: <https://lex.uz/docs/111457>.

Однако следует отметить разрозненность соответствующих правовых актов, регулирующих права и меры в области охраны материнства в Узбекистане. Так, основные права закреплены в Конституции Республики Узбекистан и основополагающих кодексах (трудовом, семейном, уголовном и административном), при этом отдельные аспекты пособий, медицинского обслуживания и других гарантий регулируются различными постановлениями, указами и национальными стратегиями. Ни один правовой акт не охватывает в полной мере все аспекты охраны материнства в контексте положений Конвенции № 183.

Установленные элементы и правоотношения в области охраны материнства регулируются исходя из их юридической силы и соотношения нормативно-правовых актов в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах» от 20.04.2021 № ЗРУ-682<sup>64</sup>.

## ▶ Перечень законодательных актов, рассмотренных в настоящем докладе

В настоящем докладе рассматриваются следующие законодательные и нормативные акты, регулирующие обеспечение охраны материнства в Узбекистане:

- ▶ Конституция Республики Узбекистан (принята путем всенародного голосования на референдуме Республики Узбекистан, проведенном 30.04.2023, вступила в силу с 01.05.2023).
- ▶ Трудовой кодекс Республики Узбекистан (утвержден Законом Республики Узбекистан от 28.10.2022 № ЗРУ-798, вступил в силу 30.04.2023).
- ▶ Семейный кодекс Республики Узбекистан (утвержден 30.04.1998, вступил в силу 15.06.1998).
- ▶ Уголовный кодекс Республики Узбекистан (утвержден Законом Республики Узбекистан от 22.09.1994 № 2012-XII, вступил в силу 01.04.1995).
- ▶ Кодекс Республики Узбекистан об административной ответственности (утвержден Законом Республики Узбекистан от 22.09.1994 № 2015-XII, вступил в силу 01.04.1995).
- ▶ Уголовно-исполнительный кодекс Республики Узбекистан (утвержден 25.04.1997, вступил в силу 01.10.1997).
- ▶ Закон Республики Узбекистан «О занятости населения» от 20.10.2020 № ЗРУ-642.
- ▶ Закон Республики Узбекистан «Об охране труда» от 06.05.1993 № 839-XII.
- ▶ Закон Республики Узбекистан «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Узбекистан „Об охране труда“» от 22.09.2016 № ЗРУ-410.
- ▶ Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» от 02.09.2019 № ЗРУ-562.
- ▶ Закон Республики Узбекистан «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Узбекистан „О гарантиях равных прав и возможностей женщин и мужчин“» от 15.12.2022 № ЗРУ-809.
- ▶ Закон Республики Узбекистан «О гарантиях прав ребенка» от 07.01.2008 № ЗРУ-139.
- ▶ Закон Республики Узбекистан «Об охране здоровья граждан» от 29.08.1996 № 265-I.
- ▶ Закон Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах» от 20.04.2021 № ЗРУ-682.
- ▶ Указ Президента Республики Узбекистан «О Стратегии развития нового Узбекистана на 2022–2026 годы» от 28.01.2022 № УП-60.

64 URL: <https://lex.uz/docs/5378968>.

- Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении Национальной стратегии Республики Узбекистан по правам человека» от 22.06.2020 № УП-6012.
- Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении Стратегии социальной защиты населения Республики Узбекистан» от 25.07.2022 № УП-175.
- Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему ускорению системной поддержки семьи и женщин» от 07.03.2022 № УП-87.
- Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы поддержки и обеспечения активного участия женщин в жизни общества» от 05.03.2021 № ПП-5020.
- Постановление Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан «Об утверждении Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года» от 28.05.2021 № ПС-297-IV.
- Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О дальнейшем совершенствовании мер по охране труда работников» от 15.09.2014 № 263.

Кроме того, в докладе рассмотрены следующие нормативные акты, регламентирующие порядок исчисления и выплаты пособий:

- Указ Президента Республики Узбекистан «О совершенствовании системы государственной социальной помощи семьям с детьми» от 16.06.1994 № УП-871<sup>65</sup>.
- Инструкция «О порядке выдачи листов нетрудоспособности», зарег. Министерством юстиции Республики Узбекистан 17.04.2015, рег. номер 2667<sup>66</sup>.
- Положение «О порядке назначения и выплаты работающим матерям ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет», зарег. Министерством юстиции Республики Узбекистан 14.03.2002, рег. номер 1113<sup>67</sup>.
- Положение «О порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию», зарег. 08.05.2002, рег. номер 1136<sup>68</sup>.
- Положение «О порядке распределения единого социального платежа, а также уплаты сумм по возмещению расходов и осуществления организациями расходов на выплату пенсий, пособий и иных выплат», зарег. 03.11.2016, рег. номер 2836<sup>69</sup>.
- Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении перечня социально значимых заболеваний и установлении льгот лицам, страдающим ими» от 20.03.1997 № 153<sup>70</sup>.
- Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О совершенствовании предела выплаты пособий по временной нетрудоспособности» от 28.02.2002 № 71<sup>71</sup>.
- Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении нормативно-правовых актов об организационной структуре и организации деятельности службы медико-социальной экспертизы» от 08.02.2022 № 62<sup>72</sup>.
- Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении административных регламентов оказания комплексных государственных услуг по регистрации рождений» от 10.11.2020 № 704<sup>73</sup>.

65 URL: <https://lex.uz/docs/292100>.

66 URL: <https://lex.uz/ru/docs/2625878>.

67 URL: <https://lex.uz/docs/325449>.

68 URL: <https://lex.uz/docs/357102>.

69 URL: <https://lex.uz/docs/3061689>.

70 URL: <https://lex.uz/docs/512235>.

71 URL: <https://lex.uz/docs/251915>.

72 URL: <https://lex.uz/ru/docs/5852486>.

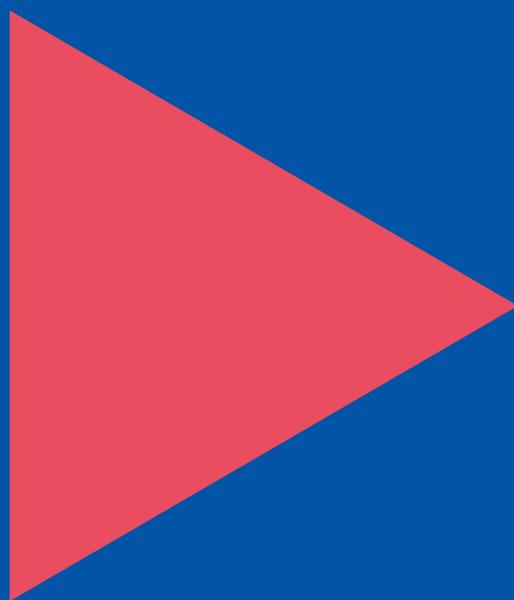
73 URL: <https://lex.uz/ru/docs/5090362>.



# 2

**Оценка  
совместимости  
законодательства  
Узбекистана  
в области  
социального  
обеспечения  
с Конвенцией № 183**

---



В этой главе рассматривается совместимость системы охраны материнства в Узбекистане с минимальными требованиями Конвенции 2000 года об охране материнства (№ 183). Раздел структурирован в соответствии с формой доклада о данной международной норме<sup>74</sup>.

Приложение I содержит обзор положений национального законодательства и практики в отношении отпуска в связи с отцовством, отпуска по уходу за ребенком и других мер политики, связанных с охраной материнства, в свете отдельных положений Рекомендации 2000 года об охране материнства (№ 191).

## ► А. Круг охватываемых лиц

---

Переходя непосредственно к анализу соответствия национального законодательства Конвенции № 183, следует отметить, что в статье 1 Конвенции № 183 термин «женщина» означает любое лицо женского пола, без какой бы то ни было дискриминации, а термин «ребенок» означает любого ребенка без какой бы то ни было дискриминации.

Принимая во внимание, что равенство между женщинами и мужчинами и ликвидация всех форм дискриминации в отношении женщин являются основой прав и ценностей человека, Постановлением Верховного Совета Республики Узбекистан от 30.09.1991 № 366-XII Республика Узбекистан ратифицировала Декларацию прав и свобод человека, в соответствии с которой каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами без какого бы то ни было различия, как то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения. Все люди равны перед законом и имеют право, без всякого различия, на равную защиту закона. Все люди имеют право на равную защиту от какой бы то ни было дискриминации.

Кроме того, следует отметить, что Постановлением Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 06.05.1995 № 87-I Узбекистан ратифицировал Конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятую в Нью-Йорке 18 декабря 1979 года. Этот международный договор предусматривает включение принципа равноправия мужчин и женщин в национальные конституции или другое соответствующее законодательство.

Таким образом, в законодательстве Узбекистана закреплены равные права женщин и мужчин в соответствии со статьей 58 Конституции Республики Узбекистан. Гражданам предоставляются равные права и свободы, устанавливается принцип равенства перед законом независимо от пола, расы, национальности, языка, религии, убеждений, социального происхождения и общественного положения (статья 18 Конституции Республики Узбекистан).

Кроме того, в статье 4 Закона Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» от 02.09.2019 № ЗРУ-562 отражены основные принципы обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин. Закон устанавливает равноправие женщин и мужчин и недопустимость дискриминации по признаку пола. Статья 6 данного закона определяет государственные гарантии для женщин и мужчин в отношении равного участия в управлении делами общества и государства, избирательном процессе, обеспечения равных прав и возможностей в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры, труда и социальной защиты, а также в иных сферах государственной и общественной жизни.

---

<sup>74</sup> Доступно в базе данных MOT NORMLEX по ссылке: URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51\\_CONTENT\\_REPOSITORY\\_ID:2543250:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51_CONTENT_REPOSITORY_ID:2543250:NO).

Следует также отметить, что Постановлением Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 30.08.1997 Узбекистан ратифицировал Конвенцию МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111), согласно которой термин «дискриминация» включает всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Вопрос запрещения дискриминации, в том числе дискриминации по признаку пола, рассматривается в Трудовом кодексе. Статья 4 Трудового кодекса прямо запрещает дискриминацию: «Дискриминация в сфере труда и занятий запрещается». Дискриминацией является установление каких-либо прямых или косвенных ограничений, а равным образом предоставление каких-либо прямых или косвенных преимуществ в области труда и занятий в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

Аналогичным образом в Конституции Республики Узбекистан закреплены права ребенка, статья 78 гласит: «**Дети равны перед законом вне зависимости от происхождения и гражданского состояния родителей. Материнство, отцовство и детство охраняются государством**».

Кроме того, следует отметить, что Постановлением Верховного Совета Республики Узбекистан от 09.12.1992 № 757-XII Узбекистан ратифицировал Конвенцию о правах ребенка, принятую 44-й сессией Генеральной Ассамблеи ООН 20 ноября 1989 года.

Права ребенка также закреплены в специальном Законе Республики Узбекистан «О гарантиях прав ребенка» от 01.07.2008 № ЗРУ-139. В этом законе понятие «ребенок» определяется как лицо до достижения возраста восемнадцати лет (совершеннолетия), что соответствует положениям Конвенции о правах ребенка. Одним из направлений государственной политики по защите прав ребенка является **недопущение дискриминации ребенка**.

Согласно статье 2(1) Конвенции № 183, действие конвенции распространяется на всех работающих по найму женщин, включая женщин, занятых нетипичными формами зависимого труда. Эта статья подразумевает, что на всех работающих по найму женщин, в том числе занятых нетипичными формами зависимого труда, должны распространяться меры по охране материнства.

Официального определения нетипичных форм зависимого труда не существует. Нетипичная занятость включает широкий спектр форм трудоустройства, таких как работа неполный день, временная и сезонная работа, срочные договоры найма, надомный труд и работа в удаленном режиме, сдельная работа, труд работниц любых отраслей, не оформленных официально, а также самозанятых женщин<sup>75</sup>. Согласно докладу о Конвенции № 183 и рекомендациям, данным КЭПКР при изучении применения этой конвенции другими странами, нетипичные формы зависимого труда включают надомный труд, дистанционную работу, временную работу, работу на условиях неполного рабочего времени, домашнюю работу и т. д.

Охрана материнства работающих женщин в Узбекистане регулируется Трудовым кодексом. Помимо общепринятого понимания стандартной формы занятости по месту работы, контролируруемому работодателем, и выполнения работы по обусловленной трудовым договором трудовой функции, глава 26 Трудового кодекса также определяет особенности правового регулирования труда, обусловленные характером трудовой связи работника с работодателем и местом осуществления трудовой деятельности, например, труда лиц, работающих по совместительству,

<sup>75</sup> URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_344702.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_344702.pdf).

надомников, дистанционных работников и вахтовых работников. Глава 28 Трудового кодекса также определяет особенности правового регулирования труда, обусловленные характером труда работника; она охватывает труд сезонных работников, лиц, занятых на временных работах, лиц, работающих в микрофирмах и у работодателей – физических лиц, а также домашних работников<sup>76</sup>. Кроме того, Трудовой кодекс предусматривает заключение с работниками срочного трудового договора на определенный срок (не более трех лет).

Статьей 128 нового Трудового кодекса также вводится понятие фактического допущения работника к работе, которым считается заключение трудового договора со дня начала работы независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Статья 33 определяет порядок признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании договора гражданско-правового характера, индивидуальными трудовыми отношениями, что определяет порядок для работающих по найму лиц без учета их договорного статуса.

Учитывая, что часть вторая статьи 237 Трудового кодекса, посвященная социальным отпускам, устанавливает порядок, согласно которому предоставление работникам отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком не зависит от продолжительности трудового стажа работника, места и характера выполняемой им работы, организационно-правовой формы работодателя, подразумевается, что указанные выше категории работников имеют право на отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком.

Согласно официальным данным Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан, доля женщин в общей численности занятых в 2021 году составила 41,3 % (по сравнению с 45,8 % в 2017 году). В абсолютном выражении в 2021 году было трудоустроено 5 595 300 женщин, а в 2017 году – 6 189 200 женщин<sup>77</sup>. В 2018 году доля женщин, занятых в сфере образования, здравоохранения и социальных услуг, составила более 69 %, что составляет чуть менее трех четвертей от общей численности занятого населения. Согласно докладу МОТ, в 2018 году более четверти рабочих мест (26,6 %) приходилось на сельское хозяйство, преимущественно – в неформальной экономике. 61 % женщин и 73 % мужчин, занятых в частном секторе, не охвачены системой социальной защиты. 50 % работающих мужчин и 35 % работающих женщин заняты на предприятиях, насчитывающих не более пяти сотрудников. Социального обеспечения не имеют 80 % женщин и 87 % мужчин, работающих на предприятиях частного сектора, которые насчитывают не более пяти сотрудников<sup>78</sup>.

Следует отметить, что официальные источники, использовавшиеся при подготовке настоящего доклада, не содержат информации о численности лиц, занятых нетипичными формами зависимого труда (например, работа на дому, дистанционная работа, временная работа и т. д.), как того требует соответствующая форма доклада.

76 Домашними работниками являются работники, выполняющие работы, оказывающие услуги (садовники, няни, сторожа, горничные, водители и другие) работодателям – физическим лицам для удовлетворения их личных нужд, не связанных с предпринимательской деятельностью (Трудовой кодекс Республики Узбекистан, статья 514).

77 URL: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/labor-market>.

78 URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_776477.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_776477.pdf).

Как указывалось ранее, Трудовой кодекс распространяется на большинство работников нетипичных форм зависимого труда (совместителей, домашних работников, дистанционных работников, сезонных работников, лиц, занятых на временных работах, работников микрофирм, лиц, работающих по найму у индивидуальных предпринимателей и физических лиц, а также домашних работников), но следует отметить, что трудовые отношения и права возникают только при условии официальной трудовой деятельности.

Следовательно, можно сделать вывод, что Трудовой кодекс охватывает и в большей части устанавливает правовую базу регулирования нетипичных форм зависимого труда официально занятых работников. Однако он не распространяется на лиц, не занятых официально, наемных работников по гражданско-правовым договорам и самозанятых работников. Подводя итог, можно сказать, что защищены не все работающие женщины.

Учитывая, что официальные данные, использованные при подготовке настоящего доклада, не были в достаточной степени дезагрегированы для представления в соответствии с требованиями формы доклада о настоящей конвенции, правительство может счесть целесообразным указать число женщин, занятых нетипичными формами зависимого труда (такими как домашний труд, дистанционная работа и временная работа). Аналогичным образом, исходя из положений Трудового кодекса, согласно которому право работников на отпуск по беременности и родам и уходу за ребенком (пособия, предоставляемые за счет сочетания механизмов ответственности работодателя и финансирования за счет налогов) не зависит от продолжительности трудового стажа, места и характера выполняемой ими работы и организационно-правовой формы работодателя, можно сделать вывод о том, что все работающие женщины, в том числе занятые любыми нетипичными формами зависимого труда, пользуются одинаковыми правами на охрану материнства. Правительство может рассмотреть возможность подтверждения этой интерпретации.

Следует отметить, что Конвенция № 183 позволяет ратифицировавшим ее странам, после консультаций с представительными организациями заинтересованных работодателей и трудящихся, воспользоваться исключениями, разрешенными пунктом 2 статьи 2 конвенции, и полностью или частично исключить из сферы действия конвенции ограниченные категории трудящихся, если ее применение к ним приводит к возникновению особых проблем существенного характера. Если правительство Узбекистана рассмотрит вопрос о ратификации настоящей конвенции и воспользуется возможностью, предоставленной статьей 2(2), в первый доклад правительства о применении конвенции следует включить перечень категорий трудящихся, исключенных из сферы действия конвенции, и причин их исключения.

## ► В. Охрана здоровья

---

Статья 3 Конвенции № 183 посвящена охране здоровья и определяет право беременных женщин или кормящих матерей не выполнять работу, которая является вредной для здоровья матери или ребенка. Положение этой статьи подразумевает запрещение всех видов работ, представляющих опасность для здоровья или безопасности матери или ребенка. В случае выявления такого риска должны приниматься защитные меры.

Статья 11 ратифицированной Узбекистаном Конвенции ООН 1979 года о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин<sup>79</sup>, устанавливает право женщин на охрану здоровья и безопасные условия труда, в том числе по сохранению функции продолжения рода.

Порядок организации охраны труда вне зависимости от способов производства и форм собственности, направленный на обеспечение здоровья и охраны труда граждан, определен в Законе Республики Узбекистан «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Узбекистан „Об охране труда“» от 22.09.2016 № ЗРУ-410<sup>80</sup>. Согласно статье 8, специально уполномоченным государственным органом в области охраны труда является Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан. В соответствии со статьей 22 данного закона, работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности при подтверждении этих обстоятельств органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда. Кроме того, в соответствии со статьей 23 работодатель обязан своевременно информировать работников об условиях труда, в том числе о наличии риска профессиональных и иных заболеваний, состоянии охраны труда на конкретных рабочих местах и производстве, а также полагающихся им в связи с этим льготам и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, а также проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда на рабочих местах с вредными, опасными и иными условиями труда.

Постановлением Президента Республики Узбекистан «О повышении качества и дальнейшем расширении охвата медицинской помощью, оказываемой женщинам репродуктивного возраста, беременным и детям» от 08.11.2019 № ПП-4513<sup>81</sup> создан Совет по укреплению репродуктивного здоровья населения, охране здоровья матери и ребенка при Кабинете Министров Республики Узбекистан. Совет ежеквартально вносит в Кабинет Министров Республики Узбекистан соответствующие предложения по исполнению принятых программ и мер в области укрепления репродуктивного здоровья населения, охраны здоровья матери и ребенка.

Кроме того, следует отметить, что Постановлением Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав и поддержке предпринимательской деятельности женщин» от 07.03.2019 № ПП-4235<sup>82</sup> с 1 мая 2019 года отменяются запреты применения труда женщин в определенных отраслях или профессиях и утверждается рекомендательный перечень отраслей или профессий, которые могут отрицательно повлиять на здоровье женщин.

В соответствии с вышеуказанным документом, Постановлением Министерства занятости и трудовых отношений и Министерства здравоохранения Республики Узбекистан от 29.07.2019 № 22-14-2019 қ/қ, № 48<sup>83</sup> утвержден Перечень профессий и работ, отрицательно влияющих

---

79 URL: <https://lex.uz/docs/2685526>.

80 URL: <https://lex.uz/docs/3031429>.

81 URL: <https://lex.uz/ru/docs/4589098>.

82 URL: <https://lex.uz/ru/docs/4230938>.

83 URL: <https://mehnat.uz/ru/article/ob-utverzhdenii-perechnya-professiy-i-rabot-otricatelno-vliyayuschie-na-zdorove-zhenschin-i-na-kotoryh-ne-rekomenduetsya-ispolzovat-trud-zhenschin>.

на здоровье женщин, и на которых не рекомендуется использовать труд женщин. При этом в постановлении указано, что перечень является документом рекомендательного характера и применение его работодателем может осуществляться в целях сохранения жизни и репродуктивного здоровья женщин.

Хотя этот перечень носит рекомендательный характер, он может превратиться в препятствие для найма женщин, используемое недобросовестными работодателями.

В целях достижения полного и фактического равенства между женщинами и мужчинами, расширения их участия во всех сферах жизни общества, устранения и предотвращения прямой и косвенной дискриминации по признаку пола и обеспечения эффективной реализации гендерной политики может применяться другой, более предпочтительный правовой подход, который подразумевает принятие нормативных правовых актов, направленных на сохранение репродуктивного здоровья женщин.

Кроме того, в соответствии с Приказом министра здравоохранения Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке проведения медицинского осмотра сотрудников» от 29.08.2012, рег. номер 2387<sup>84</sup>, требования положения о порядке медицинского освидетельствования работников, проходящих медицинский осмотр, являются обязательными. Согласно статье 476 о медицинских осмотрах, работодатель обязан организовать проведение предварительного (при заключении трудового договора) и периодических (в процессе работы) обязательных медицинских осмотров работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда.

Следует отметить, что в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса просьба работника о **временном переводе** на другую работу подлежит удовлетворению работодателем по следующим уважительным причинам:

- наличие медицинского заключения, в соответствии с которым работник по состоянию здоровья нуждается во временном переводе на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу;
- наличие медицинского заключения, в соответствии с которым беременная женщина нуждается во временном переводе на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу;
- невозможность выполнения прежней работы одним из родителей (опекуном), осуществляющим уход за ребенком в возрасте до двух лет.

Трудовым кодексом также предусмотрена возможность установления в коллективном договоре или определения работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом перечня иных уважительных причин для временного перевода на другую работу по инициативе работника, а также порядка оплаты труда при таком переводе.

Статьей 143 Трудового кодекса также предусмотрено, что с согласия работника, нуждающегося по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением в **постоянном переводе** на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, работодатель при наличии вакантного места обязан перевести его на такую работу.

Статья 354 Трудового кодекса запрещает на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также лиц, которым указанные работы противопоказаны по состоянию здоровья.

84 URL: <https://lex.uz/docs/2046004>.

Статья 355 Трудового кодекса определяет **право работника на отказ от выполнения работ** в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности.

В частности, статья 364 Трудового кодекса возлагает на **работодателя обязанность перевести работника, нуждающегося по состоянию здоровья** в предоставлении более легкой или исключочающей воздействию неблагоприятных производственных факторов работы, с его согласия на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

Статья 359 обязывает работодателя своевременно информировать работников об условиях труда, в том числе о наличии риска профессиональных и иных заболеваний, состоянии охраны труда на конкретных рабочих местах и производстве, а также полагающихся им в связи с этим льготах и компенсациях, средствах индивидуальной и коллективной защиты.

Следует отметить, что раздел 1 главы 25 Трудового кодекса посвящен особенностям правового регулирования труда лиц, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, в том числе труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей. В нем описан порядок перевода беременных женщин и лиц, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до двух лет, на более легкую или исключочающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу.

Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом рекомендаций, утверждаемых Министерством занятости и трудовых отношений и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам, вправе устанавливать перечень отдельных работ с неблагоприятными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин. Запрещается подъем и перемещение женщинами тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (статья 393), что согласуется с положениями Рекомендации МОТ 2000 года об охране материнства (№ 191)<sup>85</sup>.

Так, статьей 394 Трудового кодекса установлено, что беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, или они по их заявлению переводятся на более легкую либо исключочающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением средней заработной платы по прежней работе. Сроки снижения норм выработки, а также временного перевода на другую работу определяются в соответствии с медицинским заключением. Эта статья также предусматривает, что до решения вопроса о предоставлении беременной женщине более легкой или исключочающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы она подлежит освобождению от работы с сохранением средней заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.

Статья 395 Трудового кодекса определяет порядок перевода на другую работу одного из родителей (опекуна), осуществляющего уход за ребенком в возрасте до двух лет. Один из родителей (опекун), осуществляющий уход за ребенком в возрасте до двух лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводится по его заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе до достижения ребенком возраста двух лет.

Кроме того, беременные женщины и родители (опекуны) детей в возрасте до четырнадцати лет имеют **преимущественное право для временного перехода** или перевода на дистанционную работу в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, а также пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключочительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные

85 Пункт 6 статьи 3 Рекомендации № 191.

жизненные условия всего населения либо его части, при наличии у работодателя соответствующих технических и организационных возможностей, в соответствии со статьей 458 Трудового кодекса.

Статья 396 Трудового кодекса также определяет порядок применения труда **беременных женщин и родителей (лиц, заменяющих родителей)** ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет) на ночных работах, сверхурочных работах, работах в выходные и праздничные нерабочие дни и направления их в служебную командировку только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан информировать указанных работников об их праве отказаться от работы в ночное время, сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные нерабочие дни или от служебной командировки. Привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, к **ночным работам допускается при наличии медицинского заключения, подтверждающего, что такая работа не угрожает** жизни и здоровью беременной женщины и ребенка, что соответствует положениям Рекомендации № 191<sup>86</sup>.

Статья 397 предусматривает право **одного из родителей (опекуна) ребенка в возрасте до трех лет на сокращенную продолжительность рабочего времени**. Работающим в организациях, финансируемых из бюджета, продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати пяти часов в неделю; работающим у работодателей, не финансируемых из бюджета, сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться коллективными соглашениями, а также коллективным договором или локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Кроме того, Трудовым кодексом предусмотрена возможность установления **неполного рабочего времени для беременных женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей** (статья 398), а также одного **дополнительного выходного дня одному из родителей** (лицу, заменяющему родителей), воспитывающему ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет (статья 399).

Согласно Уголовно-исполнительному кодексу Республики Узбекистан, осужденные женщины освобождаются от работы в связи с беременностью и родами на срок, установленный законодательством. Не допускается использование труда осужденных женщин и несовершеннолетних на работах, выполнение которых запрещено законодательством о труде. Осужденные беременные женщины, а также женщины, имеющие детей в домах ребенка при учреждениях по исполнению наказаний, могут привлекаться к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные (нерабочие) дни либо работать с режимом суммированного рабочего времени с их согласия. Привлечение указанных лиц к работе в ночное время допускается при наличии их согласия и соответствующего медицинского заключения. Работа осужденных в сверхурочное время, в выходные и праздничные (нерабочие) дни оплачивается в двойном размере. Осужденным женщинам, вставшим на путь исправления, на время освобождения от работы по беременности и родам, а также до достижения ребенком трехлетнего возраста, может быть разрешено проживание за пределами территории колонии по постановлению начальника учреждения, санкционированному прокурором.

Что касается охраны здоровья, следует отметить, что женщины со сроком беременности свыше двадцати четырех недель или с детьми в возрасте до трех лет перемещаются отдельно от других осужденных. Больные осужденные, беременные женщины и женщины с детьми при необходимости перемещаются в сопровождении медицинских работников. При перемещении осужденные обеспечиваются необходимыми материально-бытовыми и санитарно-гигиеническими

<sup>86</sup> Пункт 6(4) Рекомендации № 191 гласит: «Беременная женщина или кормящая мать не должна быть обязана выполнять работу в ночное время, если в соответствии с медицинской справкой такая работа несовместима с беременностью или кормлением грудного ребенка».

условиями, им выдается одежда и обувь по сезону, продукты питания по установленным нормам. Повышенные нормы питания устанавливаются осужденным беременным женщинам, кормящим матерям, несовершеннолетним, а также больным и лицам с инвалидностью I и II групп. На основании медицинского заключения им может быть разрешено получение дополнительных продуктов питания. Беременным женщинам и кормящим матерям, отбывающим наказание в колониях-поселениях, на период освобождения от работы питание предоставляется за счет республиканского бюджета.

Статья 474 Трудового кодекса приведена в соответствие с пунктом 6 Рекомендации № 191 об оценке производственных рисков, угрожающих безопасности и здоровью беременной женщины или кормящей матери, и может обеспечивать соблюдение обязанности работодателя по аттестации рабочих мест по условиям труда. Результаты аттестации используются в целях и являются основанием для информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся работникам, занятым на тяжелых работах, работах с неблагоприятными, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсациях.

Аттестацией рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования является комплекс мероприятий, проводимых с целью оценки условий труда, тяжести и напряженности трудового процесса на рабочих местах и травмоопасности оборудования, выявления вредных и опасных производственных факторов, а также приведения условий труда, тяжести и напряженности трудового процесса в соответствии с установленными требованиями законодательства. Аттестация осуществляется в соответствии с положением, утверждаемым Кабинетом Министров Республики Узбекистан, согласно которому периодичность проведения аттестации устанавливается самим предприятием, но не реже одного раза в 5 лет, что не обеспечивает охвата такой аттестацией беременных женщин, поступивших на работу или заявивших о беременности после проведения аттестации.

На основании изложенного можно сделать вывод, что национальное законодательство закрепляет нормы, предусмотренные статьей 1 Конвенции № 183, содействует обеспечению равенства в обращении для мужчин и женщин в отношении материнства, что исключает дискриминацию по признаку пола и закрепляет нормы о недопущении дискриминации и гарантиях прав в отношении детей, но в законодательных актах отсутствует определение термина «женщина».

В отношении статьи 3 Конвенции № 183, касающейся охраны здоровья беременных женщин и кормящих матерей, национальное законодательство устанавливает право всех граждан на охрану здоровья, утверждает перечень профессий и работ, отрицательно влияющих на здоровье женщин, и на которых не рекомендуется использовать труд женщин. Трудовым кодексом предусмотрено право работника на временный перевод на другую работу, право беременных женщин на перевод на более легкую или менее опасную работу, право родителя (опекуна), осуществляющего уход за ребенком в возрасте до двух лет, на перевод на другую работу, право родителя (опекуна) ребенка в возрасте до трех лет на сокращенную продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время и дополнительные выходные дни для прохождения медицинского осмотра в связи с беременностью. Предусмотрены меры, позволяющие женщине принимать решение не выполнять работу, наносящую ущерб ее здоровью и здоровью ее ребенка. Обозначены обязанности работодателя и ответственных органов.

## ► С. Отпуск по беременности и родам

Одной из основных составляющих охраны материнства является предоставление отпуска по беременности и родам. Статья 4(1) Конвенции № 183 предусматривает право женщин на отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель по представлении медицинского свидетельства или после иной надлежащей проверки, предусмотренной национальными законодательством и практикой, удостоверяющих предполагаемый срок родов. В пункте 4 статьи 4 указывается, что с учетом необходимости охраны здоровья матери и ребенка отпуск по беременности и родам включает обязательный период продолжительностью в шесть недель после рождения ребенка. Статья 4(5) конвенции гласит, что часть отпуска по беременности и родам, предшествующая родам, продлевается на время, равное периоду, прошедшему между предполагаемым сроком родов и фактической датой родов, без уменьшения продолжительности какой-либо части обязательного послеродового отпуска.

Трудовой кодекс относит отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком к категории социальных отпусков (статья 202). Социальными отпусками являются отпуска, предоставляемые работникам в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, а также для других социальных целей. Кроме того, Трудовой кодекс гарантирует обеспечение права работника на такой отпуск (статья 214). **Предоставление работникам социальных отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком не зависит от продолжительности трудового стажа работника, места и характера выполняемой им работы, организационно-правовой формы работодателя** (статья 237).

Согласно статье 404 Трудового кодекса, женщине предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью в общей сложности 18 недель – семьдесят календарных дней (10 недель) до родов и пятьдесят шесть календарных дней (8 недель) после родов, что соответствует пунктам 1 и 4 статьи 4 Конвенции № 183.

Отпуск по беременности и родам оформляется приказом работодателя на основании листка нетрудоспособности. Листок нетрудоспособности является документом, служащим основанием для назначения и выплаты пособия по беременности и родам. Право на получение этого отпуска имеют все женщины, работающие по трудовому договору. Листок нетрудоспособности выдается поликлиникой с тридцатой недели беременности (п. 27 Приказа министра здравоохранения Республики Узбекистан от 17.04.2015 № 2667<sup>87</sup>). При обращении женщины после тридцатой недели беременности, независимо от того, сколько дней осталось до родов, листок нетрудоспособности выдается через сто двадцать шесть календарных дней со дня подачи заявления. Пособие по беременности и родам (в том числе и в случаях выкидыша) выплачивается за весь период, указанный в листке временной нетрудоспособности.

В соответствии со статьей 400 Трудового кодекса, беременным женщинам и женщинам, родившим ребенка, ежегодный трудовой отпуск предоставляется по их желанию соответственно перед отпуском по беременности и родам или после него. Национальное законодательство не допускает отзыв беременных женщин из ежегодного трудового отпуска. Работнику, использующему отпуск по уходу за ребенком, ежегодный трудовой отпуск по его желанию предоставляется до либо после отпуска по уходу за ребенком.

Стоит отметить, что согласно части 2 статьи 404 Трудового кодекса, отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

87 URL: <https://lex.uz/docs/2625880>.

Так, общая продолжительность отпуска по беременности и родам в Узбекистане составляет 18 недель, а именно: отпуск по беременности и родам продолжительностью 10 недель до родов и 8 недель после родов, оформляемый на основании листка нетрудоспособности, выдаваемого поликлиникой с тридцатой недели беременности. Таким образом, национальное законодательство и практика соответствуют требованиям статьи 4 Конвенции № 183, согласно которой женщины должны иметь право на отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель, включая обязательный период продолжительностью в шесть недель после рождения ребенка, если на национальном уровне между правительством и представительными организациями работодателей и трудящихся не согласованы иные сроки.

Кроме того, Трудовым кодексом предусмотрена возможность увеличения продолжительности социальных отпусков по сравнению с их продолжительностью, установленной законодательством, посредством коллективных соглашений либо коллективных договоров или иных правовых актов о труде.

Исходя из вышеизложенного, национальное законодательство в большей части соответствует требованиям статьи 4 данной конвенции. Исключением является то, что согласно национальному законодательству отпуск по беременности и родам заканчивается в день, указанный в приказе, независимо от количества дней, использованных работницей до родов, в то время как согласно требованиям пункта 5 статьи 4 конвенции часть отпуска по беременности и родам, предшествующая родам, продлевается на время, равное периоду, прошедшему между предполагаемым сроком родов и фактической датой родов, без уменьшения продолжительности какой-либо части обязательного послеродового отпуска.

## ► D. Отпуск в случае заболевания или осложнений

Статья 5 Конвенции № 183 определяет право на дополнительный отпуск до или после периода, на который приходится отпуск по беременности и родам, в случае заболевания, осложнений или опасности осложнений, причиной которых являются беременность или роды, при предоставлении медицинской справки.

Отпуск в случае заболевания или осложнений не выделен в национальном законодательстве в отдельный вид отпуска и предоставляется в рамках отпуска по беременности и родам в случае осложненных родов или при рождении двух или более детей. Как указывалось выше, согласно Инструкции «О порядке выдачи листков нетрудоспособности», зарег. 17.04.2015, рег. номер 2667<sup>88</sup>, в таких случаях родильным учреждением выдается продолжение листка нетрудоспособности на четырнадцать календарных дней.

88 URL: <https://lex.uz/docs/2625880>.

Часть 1 статьи 404 Трудового кодекса предусматривает предоставление отпуска по беременности и родам в случае **осложненных родов или при рождении двух или более детей продолжительностью 10 недель вместо 8 недель**. Таким образом, национальное законодательство приведено в соответствие с пунктом 1(2) Рекомендации № 191, согласно которому следует предусмотреть возможность увеличения продолжительности отпуска по беременности и родам в случае многоплодных родов.

В случае болезни женщине также может быть предоставлен листок нетрудоспособности на общих основаниях до выхода беременной женщины в отпуск по беременности и родам, а также на дополнительные 14 дней после родов в случае осложнений. В случаях болезни, причиной которой являются беременность или роды, предусматривается выдача листков нетрудоспособности после периода отпуска по беременности и родам, оплачиваемых на общих основаниях.

В соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию, утвержденным приказом министра труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, зарег. 08.05.2002, рег. номер 1136<sup>89</sup>, пособие по временной нетрудоспособности во всех случаях должно быть не менее установленного минимального размера оплаты труда и не выше исчисленного размера заработной платы. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается работодателем в следующих размерах:

- в размере 80 % заработной платы для работников с общим стажем работы более 8 лет;
- в размере 60 % заработной платы для работников с общим стажем работы до 8 лет.

Согласно пункту 3 положения, пособия работнику по общему правилу выдаются, если право на их получение наступило в период трудовых отношений с работодателем (включая время испытания и день увольнения).

Таким образом, национальное законодательство соответствует нормам статьи 5 Конвенции № 183, так как в случае заболевания, осложнений после родов или рождения двух и более детей женщинам предоставляется послеродовой отпуск продолжительностью десять недель вместо восьми недель. В национальном законодательстве также закреплено право работника на отпуск по болезни в периоды временной нетрудоспособности, который может быть предоставлен женщине до отпуска по беременности и родам при предъявлении листка нетрудоспособности. Отпуск в периоды временной нетрудоспособности в Узбекистане оформляется в рамках механизма ответственности работодателя.

89 URL: <https://lex.uz/docs/806194>.

## ► Е. Пособия

---

### Денежные пособия

Статья 6(1) Конвенции № 183 определяет право женщин на получение денежных пособий во время отсутствия на работе в связи с отпуском по беременности и родам (включая дородовой и послеродовой уход) и отпуском в случае заболевания, осложнений или опасности осложнений, причиной которых являются беременность или роды.

Национальное законодательство предусматривает следующие денежные пособия:

- пособия по беременности и родам за время нахождения женщины в дородовом и послеродовом отпуске, которые исчисляются суммарно и предоставляются женщине полностью и одновременно;
- возможность продления отпуска по беременности и родам на две недели в связи с осложнениями родов или рождением двух и более детей, также с выплатой пособия, покрываемого непосредственно за счет средств работодателя;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- родительское пособие по уходу за ребенком за время, проведенное в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет. Этот вид отпуска предоставляется одному из родителей ребенка (опекуну), бабушке, деду или другому родственнику, фактически осуществляющему уход за ребенком.

**В связи с этим можно сделать вывод, что национальное законодательство в основном отвечает требованиям пункта 1 статьи 6 Конвенции № 183, так как устанавливает право женщин на получение денежного пособия при отсутствии на работе в связи с отпуском по беременности и родам или в случае заболевания или осложнений, причиной которых являются беременность или роды.**

Согласно статье 6(2) Конвенции № 183, денежные пособия устанавливаются на таком уровне, чтобы женщина могла содержать себя и своего ребенка в достойных с санитарно-гигиенической точки зрения условиях и иметь надлежащий уровень жизни.

В этом отношении следует отметить, что в Узбекистане введен ряд показателей, учитываемых при расчете социальных пособий и пособий, определенных в трудовом законодательстве, а именно:

- **Минимальный размер оплаты труда** (далее – МРОТ)<sup>90</sup> является обязательным для всех работодателей, независимо от организационно-правовой формы и трудовых отношений, в качестве нижней границы оплаты труда работников, полностью выполнивших установленные трудовые нормы, и в настоящее время составляет 980 000 сумов<sup>91</sup> (около 85 долл. США).
- **Минимальные потребительские расходы** (МПР)<sup>92</sup> – стоимость минимального набора продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для жизнедеятельности человека, используемая для определения черты бедности в стране. С 2022 года критерий месячного среднедушевого дохода, используемый при признании семьи малообеспеченной через информационную систему «Единый реестр социальной защиты», равен размеру МПР, что составляет 498 000 сумов (около 40 долл. США). Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан устанавливает минимальные потребительские расходы и черту бедности в каждом отчетном году, исходя из уровня инфляции, до 20 января следующего года.

Также следует отметить, что в соответствии с национальным законодательством пособия женщинам, отсутствующим на работе в связи с отпуском по беременности и родам либо отпуском по уходу за ребенком, единовременное пособие при рождении ребенка, а также пособие по временной нетрудоспособности исчисляются исходя из заработной платы работника (которая не может быть установлена ниже уровня МРОТ), либо непосредственно МРОТ или МПР.

---

90 МРОТ установлен в соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан «О совершенствовании порядка определения размеров оплаты труда, пенсий и иных платежей» от 21.05.2019 № УП-5723.

91 С 1 апреля 2023 года размер пенсий и пособий был повышен согласно Указу Президента Республики Узбекистан от 28.03.2023 № УП-45; до этого он составлял 920 000 сумов. URL: <https://lex.uz/ru/docs/6417215>.

92 Согласно Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан «О внедрении в практику порядка расчета минимальной стоимости потребления» от 27.08.2021 № 544.

► Таблица 2. Денежные пособия по беременности и родам, их правовое основание и финансирование

Пособие	Размер пособия (коэффициент замещения или номинальная сумма)	Периодичность выплаты пособия	Источник финансирования
Пособие по беременности и родам	<ul style="list-style-type: none"> <li>► 75 % от среднемесячной заработной платы при стаже до 12 месяцев со дня принятия на работу или</li> <li>► 100 % от среднемесячной заработной платы при стаже более 12 месяцев со дня принятия на работу</li> </ul>	Единовременно (пособие исчисляется за 18 недель, но выплачивается единовременно)	Комбинированное финансирование (бюджетные средства и средства работодателя) Фонд социального страхования, финансируемый из государственного бюджета, выплачивает четырехкратный размер МПР = 1,9 млн сумов, оставшуюся часть выплачивает работодатель. Если работник не имеет права на получение пособия из Фонда социального страхования, вся сумма пособия выплачивается работодателем
Пособие по болезни (предоставляется в случаях нетрудоспособности в связи с осложнениями или заболеваниями, причиной которых является беременность)	<ul style="list-style-type: none"> <li>► 80 % заработной платы для работников со стажем работы 8 и более лет</li> <li>или</li> <li>► 60 % заработной платы для работников со стажем работы до 8 лет</li> </ul>	Один раз в месяц – вместе с заработной платой за вторую половину месяца	Работодатель
Пособие в связи с отпуском по уходу за ребенком	60 % МРОТ	Ежемесячно	Работодатель.
Единовременное пособие при рождении ребенка	70,3 % МРОТ	Единовременно	Государственные средства (внебюджетный Пенсионный фонд)
Пособия по уходу за ребенком для малообеспеченных семей	<p>Фиксированная ставка пособия определяется исходя из количества детей в семье и их возраста.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► 250 000 сумов – на одного ребенка в возрасте от 3 лет до 18 лет;</li> <li>► 325 000 сумов – на одного ребенка в возрасте до 3 лет;</li> <li>► 150 000 сумов – на второго ребенка семьи;</li> <li>► 100 000 сумов – на третьего и каждого следующего ребенка семьи</li> </ul>	Ежемесячно (в течение 12 месяцев)	Государственные средства

Следовательно, требования статьи 6(2) Конвенции № 183 номинально находят отражение в национальном законодательстве, поскольку пособия рассчитываются исходя из заработной платы получателя, установленного на национальном уровне минимального размера оплаты труда или минимальных потребительских расходов.

Однако в случае возможной ратификации конвенции контрольные органы МОТ могут обратиться к правительству с просьбой указать, каким образом существующие размеры пособий обеспечивают женщине возможность содержать себя и своего ребенка в достойных с санитарно-гигиенической точки зрения условиях и иметь надлежащий уровень жизни.

Пункт 3 статьи 6 Конвенции № 183 предусматривает, что, если исчисление денежных пособий, выплачиваемых в связи с отпуском по беременности и родам, осуществляется на основе предыдущих заработков, то размер таких денежных пособий устанавливается на уровне не менее двух третей от предыдущих заработков женщины или тех ее заработков, которые принимаются во внимание при исчислении пособий. При этом в пункте 4 указано, что если в соответствии с национальным законодательством или практикой для определения размера денежных пособий, выплачиваемых в связи с указанным в статье 4 отпуском, используются другие методы, то размер таких пособий устанавливается в среднем на уровне суммы, получаемой при применении положений предыдущего пункта.

Согласно статье 404 Трудового кодекса, в связи с отпуском по беременности и родам женщине выплачивается пособие в размере, установленном законодательством, но не менее 75 % от средней месячной заработной платы. Средняя заработная плата определяется исходя из начисленной работнику заработной платы за последние двенадцать месяцев, либо за период фактически отработанного времени, если работник проработал менее двенадцати месяцев<sup>93</sup>.

Порядок назначения и выплаты пособий по беременности и родам определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан. Однако на момент подготовки настоящего доклада документ еще не был утвержден.

## Пособия по беременности и родам

В соответствии с Приказом министра труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан (от 08.05.2002, рег. номер 1136)<sup>94</sup> утверждено Положение о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию, в соответствии с которым пособия по социальному страхованию по беременности и родам и в связи с рождением ребенка осуществляются за счет средств внебюджетного Пенсионного фонда. С 1 января 2007 года расходы, связанные с выплатой пособий по временной нетрудоспособности, осуществляются следующим образом:

- бюджетными организациями: в пределах бюджетных ассигнований на фонд оплаты труда;
- хозяйствующими субъектами: за счет собственных средств, с исключением указанных затрат из налогооблагаемой базы при исчислении налога на прибыль;
- пособие по беременности и родам (в том числе и в случаях выкидыша) выплачивается за весь период, указанный в листке временной нетрудоспособности;
- согласно пункту 3 настоящего положения, пособия работнику по общему правилу выдаются, если право на их получение наступило в период трудовых отношений с работодателем (включая время испытания и день увольнения);
- физическим лицам, занимающимся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, а также членам дехканских хозяйств пособия выдаются в случае, если это право возникло в период уплаты ими в установленном порядке страховых взносов;
- согласно пункту 20 настоящего положения работникам, занятым на сезонных и временных работах, пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, по беременности и родам выдается на общих основаниях, а пособие по временной нетрудоспособности вследствие других причин – за рабочие дни в пределах заключенного трудового договора о временной или сезонной работе.

93 Подробнее см. статью 257 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

94 URL: <https://lex.uz/docs/357102>.

Согласно пункту 23 Постановления Президента Республики Узбекистан от 27.12.2016 № ПП-2699<sup>95</sup>, в целях сохранения принципа справедливости назначения и выплаты пособий по беременности и родам установить для вновь поступающих на работу или возобновляющих трудовую деятельность после перерыва свыше 12 месяцев, дифференцированный размер назначения выплаты пособия по беременности и родам в зависимости от фактически проработанного времени со дня приема на работу. Для работников внебюджетных организаций размер назначения выплаты пособия по беременности и родам дифференцирован в зависимости от фактически проработанного времени со дня приема на работу или возобновления трудовой деятельности после перерыва свыше 12 месяцев:

- **75 % от среднемесячной заработной платы** – с 6 до 12 месяцев со дня принятия на работу;
- **100 % от среднемесячной заработной платы** – свыше 12 месяцев со дня принятия на работу.

Таким образом, коэффициент замещения денежного пособия для женщин со стажем работы более 12 месяцев приводится в соответствие с пунктом 2 Рекомендации № 191, в котором говорится, что денежные пособия, на которые женщина имеет право во время отпуска по беременности и родам и отпуска в случае осложнений, должны повышаться до размера полной суммы ее предыдущих заработков или таких ее заработков, которые принимаются во внимание при исчислении пособий.

Однако с 1 сентября 2022 года во исполнение Указа Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему ускорению работы по системной поддержке семьи и женщин» от 07.03.2022 № УП-87 женщинам, имеющим непрерывный трудовой стаж в течение последних 6 месяцев, занятым у всех юридических лиц, за исключением бюджетных организаций, выплачивается пособие по беременности и родам за счет средств государственного бюджета исходя из минимального размера ежемесячных потребительских расходов. Согласно новому порядку, обязательства юридических лиц по выплате пособия по беременности и родам уменьшаются соразмерно объему пособия по беременности и родам, выплаченного за счет средств государственного бюджета.

В связи с указанным выше постановлением принято Постановление Кабинета Министров «О мерах по развитию системы государственного социального страхования» от 20.09.2022 № 515, а также Положение о порядке назначения и выплаты пособия по беременности и родам по государственному социальному страхованию. Согласно данному положению, пособие выплачивается в четырехкратном размере МПР до рождения ребенка работника. В настоящее время МПР составляет 498 000 сумов, т. е. из средств государственного бюджета выплачивается 1 992 000 сумов (около 175 долл. США). Если работник не имеет права на получение пособий из Фонда социального страхования, вся сумма пособия (т. е. 75 или 100 % средней заработной платы женщины) выплачивается работодателем. Выплата осуществляется непосредственно на банковскую пластиковую карту получателя либо в виде наличных денежных средств. Схема назначения и выплаты пособий по беременности и родам представлена в Приложении IV.

Следует отметить, что пособие выплачивается независимо от того, родился ребенок живым или мертвым, усыновления родившегося ребенка или выкидыша.

<sup>95</sup> URL: <https://lex.uz/docs/3085625>.

В соответствии с действующими правилами работающие женщины имеют право на получение пособия по беременности и родам (в размере 75 или 100 % их предыдущих заработков) за счет объединения государственных средств и механизмов обязательств работодателя.

Учитывая, что пособие частично предоставляется Фондом социального страхования, который в настоящее время финансируется из государственного бюджета (в четырехкратном размере МПР, что эквивалентно 1,9 млн сумов), и что работодатели обязаны доплачивать разницу между указанной суммой и размером пособия, на которое имеет право работающая женщина (75 или 100 % ее предыдущего заработка), можно оценить, достигает ли совокупно финансируемая фиксированная ставка пособия минимального уровня, установленного Конвенцией № 183 (а именно 66,6 % предыдущего заработка).

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в Узбекистане в 2021 году составила 2 662 002,8 сумов<sup>96</sup> (согласно последним имеющимся данным). Учитывая, что на момент подготовки настоящего доклада официальная информация о средней заработной плате работающих женщин отсутствовала, размер пособия, финансируемого в настоящее время из государственного бюджета (т. е. 1,9 млн сумов) в целях наглядности будет оцениваться в сравнении со среднемесячной заработной платой всех работников. Поскольку конвенция требует, чтобы пособие по беременности и родам выплачивалось не менее 14 недель (т. е. 3,5 месяца) и устанавливалось на уровне не менее 66,6 % от предыдущего заработка, лицо, получающее среднемесячную заработную плату, должно получать пособие по беременности и родам в размере 6 205 129 сумов (1 772 893,9 сумов x 3,5). При таком расчете пособие по беременности и родам, выплачиваемое за счет государственного бюджета в размере 1,9 млн сумов, соответствует коэффициенту замещения около 30 %.

Таким образом, размер пособий, предоставляемых в соответствии с Конвенцией № 183 (т. е. финансируемых за счет обязательного социального страхования или государственных фондов), оказывается ниже минимума, предусмотренного пунктом 4 статьи 6 конвенции, согласно которому при использовании других методов определения размера денежных пособий размер таких пособий устанавливается в среднем на уровне суммы, получаемой при применении положений статьи 6(3) (т. е. не менее двух третей от предыдущих заработков женщины).

Пункт 5 статьи 6 предусматривает, что страны должны обеспечить, чтобы условия, дающие право на денежные пособия, могли удовлетворяться значительным большинством женщин, подпадающих под сферу действия Конвенции № 183.

Как упоминалось выше, трудовое законодательство предусматривает право на отпуск по беременности и родам, который в Узбекистане относится к категории «социальных отпусков». В соответствии с Трудовым кодексом женщины, работающие по найму, имеют право на 18 недель оплачиваемого отпуска по беременности и родам (20 недель в случае болезни или осложнений).

96 URL: <https://stat.uz/en/official-statistics/labor-market>.

Согласно статье 237 Трудового кодекса, предоставление работникам социальных отпусков, предусмотренных частью первой настоящей статьи, не зависит от продолжительности трудового стажа работника, места и характера выполняемой им работы, организационно-правовой формы работодателя.

В Узбекистане право на оплачиваемый отпуск по беременности и родам не зависит от минимального установленного стажа. Однако следует отметить, что право на получение пособия по беременности и родам в соответствии с национальным законодательством имеют официально занятые женщины.

Чтобы продемонстрировать, что национальное законодательство обеспечивает выполнение требований статьи 6(5) Конвенции № 183, необходимо предоставить статистическую информацию в соответствии с формой отчета по конвенции. Таким образом, правительство может счесть целесообразным указать категории и численность занятых женщин, в том числе занятых нетипичными формами зависимо труда, к которым применяются данные условия, а также общую численность женщин, получающих денежные пособия от каждого из вышеупомянутых источников (а именно за счет государственных средств и механизмов ответственности работодателя) в течение определенного периода.

Пункт б статьи 6 Конвенции № 183 предусматривает, что в тех случаях, когда женщина не отвечает условиям, дающим ей право на денежные пособия, она имеет право на адекватные пособия из фондов социальной помощи при условии проведения проверки доходов, требуемой для выделения такой помощи.

В связи с этим следует отметить, что национальное законодательство не предусматривает выплаты пособий по беременности и родам женщинам, не работающим официально. Тем не менее женщинам с маленькими детьми доступны два пособия, не обусловленные уплатой взносов: единовременное пособие при рождении ребенка и ежемесячное пособие, выплачиваемое сроком до 12 месяцев малообеспеченным семьям, имеющим ребенка в возрасте до трех лет.

## Единовременное пособие при рождении ребенка

Безусловное общеустановленное пособие выплачивается при рождении ребенка независимо от дохода или материального положения. Порядок выплаты государственных пособий регулируется Административным регламентом оказания государственных услуг по назначению единовременного пособия при рождении ребенка, утвержденным Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 23.05.2020 № 327<sup>97</sup>.

Согласно параграфу 6 Положения «О порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию», зарег. 08.05.2002, рег. номер 1136, пособие выплачивается работающим родителям (лицам, заменяющим родителей) по месту работы или учебы (с возмещением расходов Пенсионным фондом).

97 URL: <https://lex.uz/docs/4823571#4833983>.

Единовременное пособие назначается Пенсионным фондом самостоятельно на основании справки о рождении, выданной органом записи актов гражданского состояния (ЗАГС), по заявлению заявителя в соответствии с параграфом 10 положения. Для получения пособия родитель (отец или мать/лица, заменяющие родителей) должен обратиться в любое отделение Народного банка Республики Узбекистан в течение шести месяцев со дня рождения ребенка, предъявив документы, удостоверяющие личность. Никакие иные документы не требуются.

В соответствии с пунктом 1 Указа Президента Республики Узбекистан «О совершенствовании системы государственной социальной помощи семьям с детьми» от 16.06.1994 № УП-871 с изменениями, внесенными Указом Президента Республики Узбекистан от 13.12.2019 № УП-5894, единовременное пособие при рождении ребенка составляет 70,3 % МРОТ<sup>98</sup> на дату рождения, то есть 688 000 сумов<sup>99</sup> (около 60 долл. США). В случае, если ребенок рождается мертвым, пособие не выплачивается.

## Пособие по уходу за ребенком для малообеспеченных семей и материальная помощь

Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по оказанию материальной помощи малообеспеченным семьям и дальнейшему расширению масштаба борьбы с бедностью» от 11.08.2021 № УП-6277<sup>100</sup> устанавливает выплату детского пособия семьям, признанным малообеспеченными, до достижения младшим ребенком возраста 3 лет. С 1 сентября 2021 года право на это пособие для неработающих и работающих матерей в государственном секторе зависит от определения в категорию «малообеспеченные семьи».

Пособие выплачивается с месяца обращения за пособием, но не ранее окончания отпуска по беременности и родам. Детское пособие выплачивается ежемесячно, независимо от стажа работы или опыта работы.

Размер детского пособия определяется исходя из количества детей в семье и их возраста. Установлены следующие размеры детского пособия и выплат материальной помощи малообеспеченным семьям:

### I. Ежемесячный размер детского пособия:

- 250 000 сумов – на одного ребенка в возрасте от 3 лет до 18 лет;
- 325 000 сумов – на одного младшего ребенка в возрасте до 3 лет;
- 150 000 сумов – дополнительно на второго ребенка семьи;
- 100 000 сумов – на третьего и каждого следующего ребенка семьи.

Работающие матери или лица, заменяющие родителей (за исключением матерей или лиц, заменяющих родителей, работающих в бюджетных организациях) могут получать пособие по уходу за ребенком в соответствии с данным положением после получения ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет.

Пособие по уходу за ребенком предоставляется сроком на 12 месяцев, после чего заинтересованное лицо должно повторно подать заявление; пособие выплачивается до достижения младшим или единственным ребенком в семье возраста 18 лет.

<sup>98</sup> До 1 сентября 2019 года пособие соответствовало размеру двух минимальных заработных плат на дату рождения.

<sup>99</sup> С 1 апреля 2023 года МРОТ составляет 980 000 сумов.

<sup>100</sup> URL: <https://lex.uz/docs/5572521>.

## II. Ежемесячный размер материальной помощи: 380 000 сумов.

Признание семьи малообеспеченной и порядок назначения и выплаты материальной помощи осуществляется в соответствии с Положением «О порядке выявления малообеспеченных семей через информационную систему „Единого реестра социальной защиты“», утвержденным Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы социальной защиты населения» от 21.10.2021 № 654<sup>101</sup>. Решения о признании семьи малообеспеченной и назначении и выплате детских пособий и материальной помощи оформляются и принимаются в «Едином реестре социальной защиты». Согласно этому постановлению, с 2022 года каждый член семьи будет признаваться малообеспеченным, если совокупный среднемесячный доход не превышает суммы МПР (пункт 7).

Источниками финансирования детских пособий и выплат материальной помощи являются средства местного бюджета районов (городов), а также иные источники, не запрещенные законодательством.

Материальная помощь выплачивается в течение шести месяцев.

Национальное законодательство частично соответствует требованиям пункта 6 статьи 6, поскольку предусматривает не обусловленные уплатой взносов пособия в виде ежемесячного пособия по уходу за ребенком и материальной помощи малообеспеченным семьям, что, по-видимому, охватывает женщин, не соответствующих установленным требованиям для получения денежного пособия, например, не работающих официально.

Тем не менее не обусловленные уплатой взносов пособия, доступные женщинам с маленькими детьми, не превышают минимальных потребительских расходов и, следовательно, не могут устанавливаться и поддерживаться на уровне, достаточном для обеспечения того, чтобы женщина могла содержать себя и своего ребенка в достойных с санитарно-гигиенической точки зрения условиях и иметь надлежащий уровень жизни, как того требуют пункты 2 и 6 статьи 6 Конвенции № 183.

## Медицинская помощь

Пункт 7 статьи 6 Конвенции № 183 требует, чтобы медицинская помощь оказывалась женщине и ее ребенку в соответствии с национальным законодательством либо любым иным способом, соответствующим национальной практике. Она должна включать помощь в период до, во время и после родов, а также в случае необходимости госпитализацию.

<sup>101</sup> URL: <https://lex.uz/docs/5688101>.

## Краткое описание системы здравоохранения Узбекистана

За годы независимости в Узбекистане проведены системные реформы сферы здравоохранения и широкомасштабные реформы во всех областях медицины, позволившие значительно повысить качество медицинского обслуживания населения. Статья 48 Конституции Республики Узбекистан устанавливает право каждого на охрану здоровья и квалифицированное медицинское обслуживание.

Охрана здоровья матери и ребенка была и остается приоритетным направлением государственной политики. Приняты и реализуются государственные программы, направленные на улучшение репродуктивного здоровья населения, охрану здоровья матерей, детей и подростков, обеспечение рождения и воспитания здоровых детей, решение актуальных задач путем обеспечения широкого и равного доступа к качественным медицинским услугам, укрепление материально-технической базы и кадрового потенциала родовспомогательных медицинских учреждений, регионализацию перинатальной помощи и организацию перинатальных центров, внедрение современных методов диагностики, лечения и ухода за детьми.

В целом гарантии прав граждан на охрану здоровья со стороны государства изложены в Законе Республики Узбекистан «Об охране здоровья граждан» от 29.08.1996 № 265-I<sup>102</sup>, определяющем право граждан на охрану здоровья. В частности, статья 13 этого закона гласит, что государство обеспечивает гражданам охрану здоровья независимо от возраста, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, социального происхождения, убеждений, личного и общественного положения.

В соответствии с частью третьей статьи 8 Закона Республики Узбекистан «Об охране здоровья граждан» от 29.08.1996 № 265-I, лечебно-профилактические учреждения государственной системы здравоохранения оказывают гарантированную государством медицинскую помощь населению бесплатно. Объем и порядок оказания бесплатной медицинской помощи устанавливаются законодательством.

Также утверждены перечень льготных категорий лиц, медицинская помощь которым оказывается в республиканских специализированных центрах за счет средств государственного бюджета, и перечень льготных категорий лиц, медицинская помощь которым оказывается в областных многопрофильных медицинских центрах за счет средств государственного бюджета.

Члены семей, признанные малообеспеченными посредством информационной системы «Единый реестр социальной защиты», беременные женщины с патологией (медицинская помощь которым оказывается в Республиканском специализированном научно-практическом медицинском центре акушерства и гинекологии), лица, страдающие заболеваниями, передаваемыми половым путем и т. д. отнесены к лицам, медицинскую помощь которым оказывают республиканские специализированные центры<sup>103</sup>.

Члены семей, признанные малообеспеченными посредством информационной системы «Единый реестр социальной защиты» и лица с социально значимыми заболеваниями относятся к категории лиц, медицинская помощь которым в областных многопрофильных медицинских центрах оказывается за счет средств государственного бюджета<sup>104</sup>.

Медицинские и иные услуги сверх установленного государством гарантированного объема медицинской помощи (см. следующий подраздел) являются дополнительными и оплачиваются населением в установленном порядке.

<sup>102</sup> URL: <https://lex.uz/docs/41329>.

<sup>103</sup> URL: <https://lex.uz/docs/170150#3438556>.

<sup>104</sup> URL: <https://lex.uz/docs/1330383#1330485>.

Источниками финансирования государственной системы здравоохранения являются:

- средства государственного бюджета;
- средства медицинского страхования;
- средства целевых фондов, предназначенных для охраны здоровья граждан;
- средства лечебно-профилактических учреждений, полученные за оказание медицинской помощи сверх гарантированного государством объема и за оказание платных услуг;
- добровольные и благотворительные взносы учреждениям здравоохранения от предприятий, учреждений, организаций, общественных объединений и физических лиц;
- кредиты банков;
- иные источники, не запрещенные законодательством.

Кроме того, Уголовно-исполнительным кодексом Республики Узбекистан предусмотрены меры по охране здоровья **осужденных беременных женщин и женщин с детьми**.

► **Вставка 5. Перечень документов нормативно-правовой базы Узбекистана, применимых в отношении медицинской помощи в случае беременности и родов**

Законы и подзаконные акты, составляющие правовую основу медицинской помощи в случае беременности и родов в Узбекистане, включая круг охватываемых лиц и материальный объем доступной помощи:

1. Закон Республики Узбекистан «Об охране здоровья граждан» от 29.08.1996 № 265-I.
2. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке формирования перечня гарантированных объемов медицинской помощи, покрываемых за счет средств государственного бюджета Республики Узбекистан» от 30.09.2019 № 832<sup>105</sup>.
3. Указ Президента Республики Узбекистан «О государственной программе реформирования системы здравоохранения Республики Узбекистан» от 10.11.1998 № УП-2107.
4. Приказ Министерства здравоохранения Республики Узбекистан «Об организации и обеспечении антенатального ухода и оказания медицинской помощи беременным в учреждении первичной медико-санитарной помощи» от 18.05.05 № 137.
5. Приказ министра здравоохранения Республики Узбекистан «О целевой направленности перинатальной медицинской помощи в Республике Узбекистан» от 28.06.2021 № 151<sup>106</sup>.
6. Постановление Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по приближению первичной медико-санитарной помощи к населению и повышению эффективности медицинских услуг» от 25.04.2022 № ПП-215.
7. Постановление Президента Республики Узбекистан «О повышении качества и дальнейшем расширении охвата медицинской помощью, оказываемой женщинам репродуктивного возраста, беременным и детям» от 08.11.2019 № ПП-4513.
8. Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по ускоренному совершенствованию системы экстренной медицинской помощи» от 25.01.2018 № ПП-3494<sup>107</sup>.

<sup>105</sup> URL: <https://lex.uz/ru/docs/4535088#4546249>.

<sup>106</sup> URL: <https://ssv.uz/uz/documentation/uzbekiston-respublikasida-perinatal-tibbij-erdamni-maksadli-jnaltirish-trisida>.

<sup>107</sup> URL: <https://lex.uz/docs/3524643>.

## Материальный объем медицинской помощи в связи с беременностью и родами

Статья 29 Закона Республики Узбекистан «Об охране здоровья граждан» от 29.08.1996 № 265-I определяет, что первичная медико-санитарная помощь, оказываемая учреждениями государственной системы здравоохранения, общественных объединений, является основным, доступным и бесплатным видом медицинского обслуживания и включает:

- ▶ лечение наиболее распространенных болезней, травм, отравлений и других неотложных состояний;
- ▶ проведение санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, медицинской профилактики важнейших заболеваний;
- ▶ проведение мер по охране семьи, материнства и детства, других мероприятий, связанных с оказанием медико-санитарной помощи гражданам по месту жительства.

Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 30.09.2019 № 832 утверждено «Положение о порядке формирования перечня гарантированных объемов медицинской помощи, покрываемых за счет средств государственного бюджета Республики Узбекистан»<sup>108</sup>, в котором определены гарантированные объемы медицинской помощи. Принципами определения гарантированных объемов медицинской помощи являются:

- ▶ доступность медицинской помощи для всех слоев населения;
- ▶ приоритет профилактических мер и медицинских услуг, оказываемых в медицинских учреждениях первичной медико-санитарной помощи;
- ▶ дифференциация видов медицинских услуг по уровням медицинских учреждений, а также последовательность их оказания в зависимости от сложности оказываемых медицинских услуг;
- ▶ прозрачность процесса получения и предоставления медицинских услуг.

<sup>108</sup> URL: <https://lex.uz/ru/docs/4535088#4546249>.

► **Вставка 6. Гарантированный пакет медицинской помощи матерям в Узбекистане**

При формировании перечня в части объемов плановой медицинской помощи, оказываемой специалистами первичной медико-санитарной помощи и профильными специалистами в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара, учитываются расходы на оказание медицинской помощи матерям и детям, включающей:

- антенатальный (дородовой) уход за беременными женщинами, предусматривающий комплекс диагностических, лечебных и профилактических мероприятий, проводимых с целью обеспечения нормального внутриутробного развития организма от зачатия до рождения, проводимый в течение беременности или гестации (не менее 7 раз);
- скрининговое исследование беременных групп риска в сроках 16–20 недель для исключения аномалий развития плода;
- консультирование и тестирование беременных на ВИЧ-инфекцию;
- прием родов;
- неонатальный скрининг или массовое обследование новорожденных с целью раннего выявления наследственных и врожденных заболеваний для проведения их своевременного лечения;
- аудиологический скрининг новорожденных и детей до 1 года жизни;
- послеродовой уход в течение 42 дней и консультацию;
- вакцинацию в соответствии с национальным календарем профилактических прививок в Республике Узбекистан;
- обследование и лечение детей в возрасте до 18 лет;
- консультации по вопросам планирования семьи.

Источник: Положение о порядке формирования перечня гарантированных объемов медицинской помощи, покрываемых за счет средств государственного бюджета Республики Узбекистан, статья 13(г).

Беременные женщины ставятся на учет в соответствующем учреждении первичной медико-санитарной помощи (УПМСП) – семейной поликлинике или сельском врачебном пункте до наступления 12-й недели беременности врачом общей практики по месту жительства. Если женщина не зарегистрирована по фактическому месту жительства, она должна обратиться с заявлением к руководителю соответствующего УПМСП. Постановка беременных женщин на учет и периодические медицинские обследования перед родами осуществляются бесплатно за счет государства.

При нормальном течении беременности в определенные сроки врач общей практики или акушерка УПМСП назначает ряд анализов, которые можно сдать в самом учреждении, в некоторых случаях – в областном многопрофильном медицинском центре или специализированных диспансерах. Плановые обследования в этих учреждениях бесплатны для пациентов.

В соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан «О государственной программе реформирования системы здравоохранения» от 10.11.1998 № УП-2107, государство обеспечивает предоставление бесплатного **медицинского обслуживания по беременности и родам (за исключением частных учреждений) в рамках гарантированного объема медико-санитарных услуг**<sup>109</sup>. При поступлении в родильный дом женщина регистрируется по паспорту и обменной карте.

<sup>109</sup> URL: <https://lex.uz/docs/221139>.

Обменная карта выдается врачом поликлиники женщине в 30 недель беременности и является медицинским, юридическим и финансовым документом роженицы. В нее вносятся: паспортные данные, информация о течении беременности, результаты анализов, осмотра врачей-специалистов и инструментального обследования (УЗИ, доплерографии, ЭКГ). По данным обменной карты женщине оплачивается дородовой и послеродовой декретные отпуска. С этой картой женщина направляется в роддом. В документе содержится информация о прошедших родах, операциях, послеродовом периоде, отметки о необходимости дальнейшего лечения, а также сведения о новорожденном. После выписки обменная карта предоставляется в семейную поликлинику. По ней осуществляется патронаж акушерки и педиатра на дому.

Наблюдение беременных женщин в условиях семейных поликлиник осуществляется на основании Приказа Министерства здравоохранения Республики Узбекистан «Об организации и обеспечении антенатального ухода и оказания медицинской помощи беременным в учреждении первичной медико-санитарной помощи» от 18.05.05 № 137, а также согласно стандартам антенатального ухода, разработанным Министерством здравоохранения Республики Узбекистан в 2016 году.

В случаях осложненного течения беременности женщина направляется на наблюдение и ведение специалистами областных многопрофильных медицинских центров, областных диспансеров или центров акушерства и гинекологии. В пределах доступного государственного бюджетного финансирования и в соответствии с действующими стандартами или положениями эти учреждения безвозмездно осуществляют необходимые для пациентов мероприятия.

В соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по обеспечению здорового питания населения» от 10.11.2020 № ПП-4887<sup>110</sup>, начиная с 1 июня 2021 года обеспечиваются бесплатно:

- микронутриентными порошками – дети в возрасте 6–23 месяцев в целях обогащения пищи, приготовленной для них в домашних условиях;
- витамином «А» – дети в возрасте от 6 месяцев до 5 лет;
- специальными препаратами для профилактики гельминтоза – дети в возрасте 2–10 лет.

Также начиная с 1 июля 2022 года обеспечиваются бесплатно:

- препаратами йода – беременные женщины и кормящие матери, а также дети в возрасте 3–15 лет;
- препаратами железа и фолиевой кислоты – женщины фертильного возраста до 35 лет.

В соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по приближению первичной медико-санитарной помощи к населению и повышению эффективности медицинских услуг» от 25.04.2022 № ПП-215<sup>111</sup>, для улучшения качества первичной медико-санитарной помощи, оказываемой населению, в махаллях, отдаленных от УПМСП, создаются махаллинские медицинские пункты. С 1 января 2023 года на базе филиалов семейных поликлиник на местах создаются пункты семейного врача. С 1 сентября 2022 года разрешается осуществление врачами индивидуальной семейной врачебной практики. Определено, что для осуществления индивидуальной семейной врачебной практики не требуется открытие отдельного медицинского учреждения и врачам разрешается оказание медицинских услуг у себя на дому или в арендованных помещениях. Оплата индивидуальным семейным врачам за услуги, оказанные ими прикрепленному населению безвозмездно, осуществляется за счет Государственного фонда медицинского страхования Республики Узбекистан.

<sup>110</sup> URL: <https://lex.uz/docs/5090384>.

<sup>111</sup> URL: <https://lex.uz/uz/docs/5979176>.

Постановление Президента Республики Узбекистан «О повышении качества и дальнейшем расширении охвата медицинской помощью, оказываемой женщинам репродуктивного возраста, беременным и детям» от 08.11.2019 № ПП-4513<sup>112</sup> разрешает частным медицинским учреждениям заниматься таким видом медицинской деятельности, как принятие родов.

Также следует отметить, что экстренная и неотложная медицинская помощь для населения оказывается на бесплатной основе во всех медицинских организациях, независимо от их форм собственности, в соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан «О мерах по ускоренному совершенствованию системы экстренной медицинской помощи» от 25.01.2018 № ПП-3494<sup>113</sup>.

Национальное законодательство устанавливает оказание медицинской помощи матери и ребенку, включая дородовой уход (предусматривающий комплекс диагностических, лечебных и профилактических мероприятий), родовспоможение, а также послеродовой уход и консультирование (в течение 42 дней после родов). Учитывая, что вышеуказанное обслуживание включено в гарантированные объемы медицинской помощи, покрываемые за счет средств государственного бюджета, национальное законодательство соответствует требованиям пункта 7 статьи 6 Конвенции № 183.

## Статистика здравоохранения и охраны материнства

В результате описанных выше реформ здравоохранения, проведенных в Узбекистане за последние 25 лет, материнская смертность снизилась более чем в три раза: с 65,5 на 100 000 родившихся живыми в 1990 году до 18,9 в 2015 году и 14,4 в 2021 году<sup>114</sup>.

В Узбекистане здоровье матери и ребенка находится под постоянным пристальным контролем. В кабинетах перинатальной диагностики двухсот центральных многопрофильных поликлиник в первые три месяца беременности 92,6 % женщин проходят ультразвуковую диагностику<sup>115</sup>.

В этом контексте следует отметить, что, по официальным данным Государственного комитета по статистике, в 2021 году из 828,8 тыс. женщин, закончивших беременность, 32,84 % страдали анемией, в 16,01 % родов имели место осложнения различного характера, 8,99 % детей родилось с заболеваниями. Количество больничных коек для беременных и рожениц в 2021 году составило 17 813 по сравнению с 19 933 в 2010 году, а обеспеченность беременных и рожениц больничными койками на 10 000 женщин (15–49 лет) в 2021 году составила 19,6 по сравнению с 24 в 2010 году<sup>116</sup>.

112 URL: <https://lex.uz/ru/docs/4589098>.

113 URL: <https://lex.uz/docs/3524643>.

114 URL: <https://nsdq.stat.uz/goal/6>.

115 URL: <https://ssv.uz/ru/news/zdravoohranenie-uzbekistana-stanet-sistemoj-udovletvorjajuschej-meditsinskie-potrebnosti-vsego-naselenija>.

116 URL: <https://gender.stat.uz/ru/osnovnye-pokazateli/2021-05-06-05-39-17>.

## Источники финансирования выплаты пособий<sup>117</sup>

Пункт 8 статьи 6 Конвенции № 183 предусматривает, что в целях обеспечения защиты положения женщин на рынке труда пособия в связи с отпуском по беременности и родам выплачиваются из фондов обязательного социального страхования или из общественных фондов либо в соответствии с порядком, определяемым национальным законодательством и практикой. Работодатель не несет индивидуальную ответственность за прямые издержки, связанные с выплатой любых таких денежных пособий работающей у него по найму женщине, без четко выраженного на то своего согласия, за исключением случаев, когда:

- a) это предусматривается национальным законодательством или практикой государства-члена, которые действовали до даты принятия настоящей конвенции Международной конференцией труда; или
- b) это является предметом согласия, достигнутого на национальном уровне между правительством и представительными организациями работодателей и трудящихся.

Постановлением Президента Республики Узбекистан «О прогнозе основных макроэкономических показателей и параметров государственного бюджета Республики Узбекистан на 2010 год» установлен порядок, в соответствии с которым выплата пособий по беременности и родам работающим женщинам осуществляется за счет работодателей.

Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении Стратегии социальной защиты населения Республики Узбекистан» предусматривает создание Фонда социального страхования; пункт 4 указа гласит, что с 1 сентября 2022 года пособие по беременности и родам выплачивается из расчета минимальных потребительских расходов в рамках государственного социального страхования. Однако в Положении о Фонде социального страхования и Порядке назначения и выплаты пособия по беременности и родам по государственному социальному страхованию социальные отчисления не указаны в качестве источников финансирования этих пособий.

Можно отметить, что в рамках Цели № 6 Стратегии социальной защиты населения Республики Узбекистан предусмотрено поэтапное внедрение системы социального страхования, а также ее развитие на основе международных стандартов. Согласно данному документу, с 1 января 2024 года она будет предусматриваться для работников всех юридических лиц, кроме бюджетных организаций, работающих по трудовому договору на условиях полного или неполного рабочего времени, исходя из общего стажа работы и размера среднемесячной заработной платы с начисляемыми обязательными ежемесячными взносами, переводимыми на индивидуальные накопительные пенсионные счета. На данный момент неизвестно, каков будет порядок исчисления обязательных ежемесячных взносов и структура системы. При этом следует отметить сделанный контрольными органами МОТ вывод о том, что хотя нормы МОТ в области социального обеспечения априори не исключают никакие виды схем, индивидуальные счета в большинстве случаев не соответствуют основополагающим принципам и параметрам, изложенным в нормах МОТ.

На практике по состоянию на 1 сентября 2022 года часть пособий по беременности и родам, выплачиваемых работодателем женщинам, имевшим непрерывный трудовой стаж в течение последних 6 месяцев, выплачивается из государственного бюджета (размер пособия исчисляется на основании МПР). В пункте 4 упомянутого положения указано, что при наступлении временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам, пособия выплачиваются в течение

<sup>117</sup> В Приложении V к настоящему докладу представлен общий обзор опыта отдельных стран в отношении организации системы денежных пособий по беременности и родам, финансируемых в соответствии с принципами коллективного финансирования, солидарности и объединения рисков.

месяца после прекращения трудового договора по отдельным основаниям, по месту жительства районными (городскими) отделами социального обеспечения, что также гарантирует выплату пособия по временной нетрудоспособности женщинам после прекращения трудового договора в течение одного месяца.

Таким образом, пособия по беременности и родам (для работников внебюджетных организаций) предоставляются частично за счет средств Фонда социального страхования (финансируемого в настоящее время из государственного бюджета) официально работающим женщинам, имеющим непрерывный трудовой стаж в течение последних 6 месяцев. Если размер пособия превышает покрываемую часть (4\*МПР), оставшуюся часть финансирует работодатель.

Финансирование пособий по беременности и родам для женщин, работающих в бюджетных организациях, осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов.

Следует отметить, что пособие работающим матерям по уходу за ребенком (предоставляется в случае ухода за ребенком в возрасте до двух лет) и пособие по болезни, предоставляемое в случае временной нетрудоспособности, в том числе в связи с беременностью и осложнениями, причиной которых является беременность) также оплачивается работодателем.

Что касается финансирования пособий по беременности и родам, следует упомянуть следующий прямой запрос, сделанный КЭПКР в рамках оценки применения Конвенции № 103 Узбекистаном<sup>118</sup>:

«Комитет принимает к сведению представленную правительством в докладе информацию о том, что в соответствии с пунктом 1 Постановления министра труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан «О порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию» от 08.05.2002 № 1136, пособия по беременности и родам выплачиваются из средств внебюджетного Пенсионного фонда. Комитет также отмечает, что в соответствии с разделом 24 Постановления Президента Республики Узбекистан «О прогнозе основных макроэкономических показателей и параметров государственного бюджета Республики Узбекистан на 2010 год» от 22.12.2009 № ПП-1245, выплата пособий по беременности и родам работающим женщинам осуществляется за счет работодателей. Комитет также отмечает, что данное положение действует до 1 января 2020 года в соответствии с разделом 42 Постановления Президента Республики Узбекистан «О прогнозе основных макроэкономических показателей и параметрах государственного бюджета Республики Узбекистан на 2019 год и бюджетных ориентиров на 2020–2021 годы» от 26.12.2018 № ПП-4086. Ввиду того, что статьи 4 (4) и (8) конвенции требуют, чтобы денежные пособия и медицинская помощь предоставлялись либо за счет средств системы обязательного социального страхования, либо за счет государственных фондов, и предусматривают, что работодатель ни в коем случае не несет лично ответственности за расходы по предоставлению таких пособий, причитающихся занятым у него женщинам, Комитет просит правительство уточнить, предоставляются ли денежные пособия по беременности и родам в соответствии с положениями 2002 года или постановлениями президента 2009 и 2018 годов, а также предоставить более подробную информацию о финансировании таких пособий (...)».

Дополнительную информацию о финансовых аспектах пособий по беременности и родам см. в Главе 3 настоящего доклада.

118 URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:4015503,103538,Uzbekistan,2019](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4015503,103538,Uzbekistan,2019).

Исходя из вышеизложенного, пособия по беременности и родам в Узбекистане соответствуют 75 или 100 % предыдущего заработка в зависимости от стажа работы и в настоящее время предоставляются за счет объединения государственных средств и механизмов обязательств работодателя. Женщинам, имеющим непрерывный трудовой стаж в течение последних 6 месяцев, занятым у всех юридических лиц, за исключением бюджетных организаций, часть пособия (в четырехкратном размере МПР, что соответствует 1,9 млн сумов) выплачивается за счет средств государственного бюджета, а остальную часть выплачивает работодатель. Если женщина не имеет права на получение пособий из государственного бюджета (т. е. имеет непрерывный стаж менее шести месяцев), всю сумму пособия по беременности и родам обязан выплатить работодатель. Работникам бюджетных организаций пособие выплачивается за счет средств соответствующего государственного бюджета.

В статье 6(8) Конвенции № 183 указано, что пособия в связи с отпуском по беременности и родам выплачиваются из фондов обязательного социального страхования или из общественных фондов либо в соответствии с порядком, определяемым национальным законодательством и практикой. Кроме того, она предусматривает, что работодатель не несет индивидуальную ответственность за прямые издержки, связанные с выплатой любых таких денежных пособий работающей у него по найму женщине, без четко выраженного на то своего согласия, за исключением случаев, когда:

- a) это предусматривается национальным законодательством или практикой государства-члена, которые действовали до даты принятия настоящей конвенции Международной конференцией труда; или
- b) это является предметом согласия, достигнутого на национальном уровне между правительством и представительными организациями работодателей и трудящихся.

Учитывая, что источник финансирования денежных пособий по беременности и родам в Узбекистане был изменен после принятия настоящей конвенции (15 июня 2000 г.), условие, установленное пунктом 6(8-а), не выполняется. Таким образом, утверждение действующей структуры пособий станет возможно только после подтверждения со стороны правительства того, что решение о возложении на работодателей ответственности за финансирование пособий (или части) по беременности и родам было согласовано на национальном уровне правительством и представительными организациями работодателей и работников.

Следует отметить, что содержащиеся в нормах МОТ положения, касающиеся финансирования пособий по беременности и родам, направлены на то, чтобы меры по охране материнства не приводили к удорожанию занятости женщин для работодателей, из-за чего на работу принимается меньшее число женщин (МОТ, 2002 г.).

## ► **F. Временные исключения для развивающихся стран**

---

Пункт 1 статьи 7 Конвенции № 183 содержит разрешительную оговорку, которая может быть использована в случаях, когда размер денежных пособий по беременности и родам, выплачиваемых в стране, не соответствует требованиям пункта 3 статьи 6 (для пособий на основе предыдущих заработков), пункта 4 (для пособий, определение размера которых осуществляется другими методами) либо пункта 8, который разрешает механизмы ответственности работодателя за выплаты при определенных условиях.

В частности, в статье 7(1) указывается, что государство, экономика и система социального обеспечения которого развиты недостаточно, считается соблюдающим положения в отношении исчисления денежных пособий, выплачиваемых в связи с отпуском по беременности и родам, если денежные пособия выплачиваются в размере не ниже ставок пособий, выплачиваемых в случае болезни или временной нетрудоспособности, устанавливаемых в соответствии с национальным законодательством.

В соответствии с законодательством Республики Узбекистан, пособия по беременности и родам выплачиваются в дифференцированном размере в зависимости от стажа работы:

- 75 % от среднемесячной заработной платы при стаже до 12 месяцев со дня принятия на работу;
- 100 % от среднемесячной заработной платы при стаже более 12 месяцев со дня принятия на работу.

Аналогичным образом пособие в случае болезни или временной нетрудоспособности соответствует размерам:

- 60 % заработной платы для работников с общим стажем работы до 8 лет;
- 80 % заработной платы для работников со стажем работы более 8 лет<sup>119</sup>.

---

<sup>119</sup> Подробнее см. Приказ министра труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, зарег. 08.05.2002, рег. № 1136 «Об утверждении положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию». Доступно по ссылке: URL: <https://lex.uz/docs/357102>.

Денежные пособия по беременности и родам в Узбекистане соответствуют 75 или 100 % предыдущего заработка в зависимости от стажа работы. При этом коэффициент замещения пособия по временной нетрудоспособности составляет 60 % (для работников со стажем менее восьми лет) или 80% (для работников со стажем более восьми лет) заработной платы, а пособие по беременности и родам выплачивается в размере как минимум 75 % от средней заработной платы. При исчислении также учитываются все виды выплат, фактически произведенных работодателем, в том числе выплаты компенсационного или стимулирующего характера, т. е. денежные пособия по беременности и родам выплачиваются не ниже ставок пособий в случае болезни или временной нетрудоспособности.

Учитывая, что размер пособий, предоставляемых за счет государственных средств, не достигает минимального уровня, требуемого статьей 6(4) конвенции, как отмечалось выше, правительство может использовать разрешительную оговорку, содержащуюся в статье 7(1), в подтверждение соответствия размера денежных пособий по беременности и родам.

Следует отметить, что страны, применяющие разрешительную оговорку при ратификации конвенции, должны в первом докладе о применении конвенции указать ставку, по которой выплачиваются денежные пособия, и объяснить причины, по которым они воспользовались упомянутой оговоркой.

## ► G. Защита занятости и недопущение дискриминации

Статья 8(1) Конвенции № 183 предусматривает, что увольнение работодателем женщины в период ее беременности или отсутствия на работе в связи с отпуском по беременности и родам либо отпуском в случае заболевания, причиной которого являются беременность или роды, или в период после ее возвращения на работу, является незаконным, за исключением увольнения по причинам, не связанным с беременностью или рождением ребенка и последствиями этого или с кормлением грудного ребенка. Бремя доказывания того, что причины увольнения не связаны с беременностью или родами и с последствиями этого или с кормлением грудного ребенка, возлагается на работодателя. Статья 8(2) предусматривает, что по окончании отпуска по беременности и родам женщине гарантируется право вернуться на свое прежнее или эквивалентное место работы с оплатой труда по прежним ставкам.

Статьей 163 Трудового кодекса **запрещается прекращение трудового договора** по инициативе работодателя, нарушающее требование Трудового кодекса о **запрещении дискриминации в сфере труда и занятий**, а также в периоды временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпусках, предусмотренных законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором. Оно также запрещается без соблюдения требований, предусматривающих предоставление **гарантий беременным женщинам и работникам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет**.

Статья 408 Трудового кодекса устанавливает **гарантии для беременных женщин при прекращении трудового договора. Прекращение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев:**

- ликвидации организации (ее обособленного подразделения);
- прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срока срочного трудового договора в период беременности женщины **работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности**, а при предоставлении ей отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право прекратить трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Прекращение трудового договора в связи с истечением его срока действия с женщиной в период ее беременности допускается, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом состояния ее здоровья.

Статья 409 Трудового кодекса определяет **гарантии при прекращении трудового договора с работником, имеющим ребенка в возрасте до трех лет**. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет либо с отцом (опекуном), в одиночку воспитывающим ребенка в возрасте до трех лет, допускается только при наличии следующих оснований:

- ликвидация организации (ее обособленного подразделения) по решению ее учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;
- систематическое нарушение трудовых обязанностей, а именно повторное совершение работником дисциплинарного проступка в течение года со дня привлечения работника к дисциплинарной или материальной ответственности либо применения к нему/ней мер воздействия, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, за предыдущее нарушение трудовых обязанностей;
- однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей. Перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора с работником, определяется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором между собственником и руководителем организации, а также трудовым договором между работником и работодателем, и уставами и положениями о дисциплине в отношении отдельных категорий работников, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине.

Кроме того, прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работником, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ребенку трех лет, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации не допускается в течение одного года со дня выхода работника из отпуска по уходу за ребенком.

Также в пункте 1 статьи 8 содержится положение, согласно которому бремя доказывания того, что причины увольнения не связаны с беременностью или родами и с последствиями этого или

с кормлением грудного ребенка, возлагается на работодателя. В связи с этим статьей 174 Трудового кодекса предусмотрено, что работник, считающий, что трудовой договор с ним был прекращен незаконно, может обратиться непосредственно к работодателю или обжаловать прекращение трудового договора в установленном, в том числе и в судебном, порядке. При рассмотрении споров бремя доказывания законности прекращения трудового договора с работником возлагается на работодателя.

Пункт 2 статьи 8 Конвенции № 183 определяет право женщины вернуться на свое прежнее или эквивалентное место работы с оплатой труда по прежним ставкам по окончании отпуска по беременности и родам.

Гарантии сохранения за работником места работы (должности) в период нахождения в отпуске отражены в Трудовом кодексе, статья 215 которого устанавливает правила, в соответствии с которыми в период нахождения в социальном отпуске за работником сохраняется место работы (должность), и не допускается прекращение с ним трудового договора по инициативе работодателя. Исключение составляет прекращение трудового договора:

- в случае ликвидации организации (ее обособленного подразделения) по решению ее учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;
- по основаниям, не связанным с инициативой работодателя.

Статья 405 Трудового кодекса также содержит положение о том, что **в период отпусков по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность)**. Следует отметить, что гарантия сохранения места работы (должности) после окончания отпуска по беременности и родам предполагает получение заработной платы на прежних условиях оплаты труда.

Статьей 246 Трудового кодекса предусматривается, что условия и размер оплаты труда устанавливаются по соглашению между работодателем и работником с учетом сложности и условий выполняемой работы, профессионально-квалификационных и деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности организации в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Кроме того, статья 392 Трудового кодекса прямо запрещает любое уменьшение размера оплаты труда по причинам, связанным с беременностью или наличием детей. Кроме того, согласно статье 247, изменение условий оплаты труда в сторону, неблагоприятную для работника, не допускается без согласия работника. В порядке исключения такое изменение возможно при изменении в технологии, организации производства и труда, сокращении объема работ (продукции, услуг), когда прежние условия оплаты труда не могут быть сохранены, а также в других случаях в соответствии с законодательством. Работодатель должен предупредить работника под роспись о новых или предстоящих изменениях действующих условий оплаты труда в сторону ухудшения не позднее чем за два месяца до их введения.

Следовательно, национальное законодательство соответствует положениям статьи 8 Конвенции № 183, поскольку запрещает увольнение женщины с работы во время ее беременности, за исключением увольнения по причинам, не связанным с беременностью или рождением ребенка (например, ликвидации организации); в период нахождения в социальном отпуске за работником сохраняется место работы (должность). Предусмотрены правовые и процессуальные меры в случаях неправомерного увольнения.

В статье 9 Конвенции № 183 указано, что каждое государство-член принимает необходимые меры, обеспечивающие, чтобы беременность и роды не служили поводом для дискриминации в области занятости, включая доступ к занятости. Такие меры включают запрещение требовать проведения анализа на беременность или представления справки о проведении такого анализа в момент устройства женщины на работу, за исключением случаев, когда это требуется национальным законодательством в отношении работ:

- (а) выполнение которых беременными женщинами или кормящими матерями запрещается или ограничивается национальным законодательством;
- (б) которые представляют существенный признанный риск для здоровья женщины и ребенка.

В этой связи следует отметить, что право каждого на труд, на свободный выбор профессии и рода деятельности, благоприятные условия труда и защиту от безработицы закреплено в статье 42, а принципы равенства перед законом независимо от пола, расы, национальности, языка, религии, убеждений, социального происхождения и общественного положения закреплены в статье 19 Конституции Республики Узбекистан.

Кроме того, в соответствии с Семейным кодексом Республики Узбекистан интересы матери и ребенка обеспечиваются специальными мерами по охране труда и здоровья женщины, созданием условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, правовой защитой, материальной и моральной поддержкой материнства и детства.

Заведомо незаконный отказ в приеме на работу или увольнение с работы женщины по мотивам ее беременности или ухода за ребенком считается нарушением права на труд по статье 148 Уголовного кодекса Республики Узбекистан и наказывается штрафом в размере до двадцати пяти базовых расчетных величин или лишением определенного права до трех лет либо исправительными работами до трех лет.

Государственные гарантии равноправия женщин и мужчин при осуществлении личных, политических, экономических, социальных и культурных прав закреплены в статье 6 Закона Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» от 02.09.2019 № ЗРУ-562. Кроме того, государство гарантирует женщинам и мужчинам равное участие в управлении делами общества и государства, избирательном процессе, обеспечение равных прав и возможностей в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры, труда и социальной защиты, а также в иных сферах государственной и общественной жизни. Пункты 5 и 6 статьи 21 также предусматривают, что в целях реализации равных прав и возможностей для женщин и мужчин в трудовых отношениях работодатель обеспечивает внедрение и развитие практики социальной защиты и поддержки семьи, доступной для женщин и мужчин, имеющих детей, создание благоприятных условий труда для беременных и кормящих женщин, а также безопасные условия труда, обеспечивающие сохранение жизнедеятельности и здоровья женщин и мужчин, в том числе сохранение репродуктивной функции. Статьей 22 данного закона установлено обязательное требование к коллективным договорам и соглашениям о наличии положений, обеспечивающих равные права и возможности для женщин и мужчин, улучшение условий для совмещения ими профессиональных и семейных обязанностей.

Согласно статье 95 Трудового кодекса, **государство гарантирует защиту от незаконного отказа в приеме на работу**, а статья 97 обязывает **работодателя не допускать незаконные отказы в приеме на работу. Трудовой кодекс запрещает незаконный отказ в приеме на работу по причинам, связанным с беременностью или наличием детей** в соответствии со статьей 119. Также в случае отказа в приеме на работу работодатель по требованию лица, которому отказано в приеме на работу, обязан в трехдневный срок предоставить письменное обоснование причин отказа в приеме на работу, подписанное должностным лицом, обладающим правом приема на работу. Отказ в выдаче письменного обоснования не является препятствием для обжалования незаконного отказа в приеме на работу.

Следует также отметить, что беременные женщины, женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3 лет или отцы (опекуны), в одиночку воспитывающие ребенка в возрасте до 3 лет, не проходят предварительное испытание при приеме на работу.

Статья 392 Трудового кодекса запрещает отказ в приеме на работу или снижение размера оплаты труда по причинам беременности или наличия детей. Согласно этой статье, **отказ в приеме на работу или уменьшение размера оплаты труда по причинам, связанным с беременностью или наличием детей, запрещается.**

В случае отказа в приеме на работу работодатель обязан по требованию беременной женщины или лица, имеющего детей, в трехдневный срок предоставить письменное обоснование причин отказа в приеме на работу, подписанное должностным лицом, обладающим правом приема на работу. Непредоставление письменного обоснования причин отказа в приеме на работу не препятствует обжалованию отказа в приеме на работу.

В соответствии со статьей 120 Трудового кодекса лицо, считающее, что ему незаконно отказано в приеме на работу, может обжаловать в установленном порядке факт незаконного отказа, в том числе обратиться в суд с заявлением о предоставлении соответствующей работы, возмещении причиненного ему материального ущерба и компенсации причиненного морального вреда. При рассмотрении споров бремя доказывания законности отказа в приеме на работу возлагается на работодателя.

Как упоминалось выше, статья 9(2) Конвенции № 183 запрещает требовать проведения анализа на беременность или представления справки о проведении такого анализа в момент устройства женщины на работу. Следует отметить, что перечень документов, требуемых при приеме на работу в соответствии со статьей 124 Трудового кодекса, не содержит требования такой информации. При этом часть третья указанной статьи запрещает требовать от лица, поступающего на работу, документы, не предусмотренные настоящим кодексом, а также другими актами законодательства.

В то же время статьей 476 Трудового кодекса установлено, что медицинский осмотр работников, осуществляющих трудовую деятельность в неблагоприятных условиях труда, является обязательным, а работодатель обязан организовать проведение предварительного (при заключении трудового договора) и периодических (в процессе работы) обязательных медицинских осмотров работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда.

Следует отметить, что в соответствии с Приказом министра здравоохранения Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке проведения медицинского осмотра сотрудников» от 29.08.2012 рег. номер 2387<sup>120</sup> утвержден перечень опасных и вредных веществ, из-за воздействия которых работникам, работающим с ними, подлежит прохождение предварительного и периодических медицинских осмотров, а также сроки прохождения медицинского осмотра работников, работающих под воздействием настоящих веществ, категория врачей и специалистов, проводящих медицинский осмотр, а также необходимые лабораторные и функциональные исследования.

Так, Приказом министра здравоохранения Республики Узбекистан «Об утверждении перечня работ, к осуществлению которых не допускаются лица, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, либо представляющие опасность заражения окружающих туберкулезом» от 02.11.2021 рег. номер 3330<sup>121</sup> утвержден порядок проведения обязательного медицинского

120 URL: <https://lex.uz/docs/2046004>.

121 URL: <https://lex.uz/ru/docs/5707894>.

осмотра: акушеров, медицинских сестер всех наименований, врачей всех специальностей, младших медицинских сестер, поваров детских и диетических блюд, буфетчиков, работающих в лечебно-профилактических учреждениях (родильных домах, отделениях патологии) при непосредственном контакте с новорожденными и т. д.

Таким образом, национальное законодательство соответствует требованиям статей 8 и 9 Конвенции № 183. В частности:

- ▶ работодателю запрещается увольнять женщину в период ее беременности, за исключением увольнения по основаниям, не связанным с беременностью или рождением ребенка: ликвидации организации (ее обособленного подразделения) либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- ▶ в случае истечения срока срочного трудового договора в период беременности женщины либо отпуска по беременности и родам работодатель обязан продлить срок действия трудового договора;
- ▶ работодателю, как правило, запрещается увольнять женщину, находящуюся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (за исключением ликвидации организации либо систематического или однократного грубого нарушения трудовых обязанностей);
- ▶ в период нахождения в социальном отпуске (в том числе в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком) за работником сохраняется место работы (должность);
- ▶ установлен запрет дискриминации как в основополагающих нормативно-правовых актах, так и в сфере труда;
- ▶ запрещается отказ в приеме на работу по причинам, связанным с беременностью или наличием детей;
- ▶ отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до двух лет и дополнительный неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до трех лет засчитываются в трудовой стаж (не более шести лет отпусков по уходу за ребенком в общей сложности);
- ▶ требование проведения анализа на беременность или представления справки о проведении такого анализа в момент устройства женщины на работу трудовым законодательством не предусмотрено, за исключением приема на работу с неблагоприятными условиями труда.

## ► Н. Условия защиты работающих кормящих матерей

Статья 10(1) Конвенции № 183 предусматривает, что женщине предоставляется право на один или несколько перерывов в день или на повседневное сокращение рабочего времени для грудного вскармливания ребенка. В пункте 2 настоящей статьи указывается, что срок, в течение которого допускаются перерывы или повседневное сокращение рабочего времени для кормления грудного ребенка, их количество и продолжительность, а также процедура повседневного сокращения рабочего времени определяются в соответствии с национальным законодательством и практикой. Эти перерывы или повседневное сокращение рабочего времени засчитываются как рабочее время и оплачиваются соответствующим образом.

Согласно Закону Республики Узбекистан «О поддержке грудного вскармливания и требованиях к продуктам питания для младенцев и детей раннего возраста» от 23.10.2019 № ЗРУ-574<sup>122</sup>, поддержка грудного вскармливания осуществляется путем принятия мер по социальной поддержке кормящих матерей, а также создания для них благоприятных условий труда и учебы.

Постановлением Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав и поддержке предпринимательской деятельности женщин» от 07.03.2019 № ПП-4235 установлено, что с 1 мая 2019 года одному из родителей, воспитывающих ребенка, не достигшего возраста двух лет, за счет перерывов на отдых и питание, а также кормление ребенка, предоставляемых во время работы, по согласованию с работодателем предоставляется право установления времени на перерыв, используемого в течение дня.

Статья 205 Трудового кодекса предусматривает дополнительные перерывы для кормления ребенка. Кроме того, перерывам для кормления ребенка посвящена отдельная статья 407 Трудового кодекса, согласно которой **одному из родителей (опекуну)** ребенка в возрасте до двух лет, помимо перерыва для отдыха и питания, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до двух лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа. **Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по средней заработной плате.**

Также согласно статье 9 Закона Республики Узбекистан «О поддержке грудного вскармливания и требованиях к продуктам питания для младенцев и детей раннего возраста» от 23.10.2019 № ЗРУ-574, в государственных учреждениях и организациях, а также автовокзалах, аэропортах и железнодорожных вокзалах, культурно-развлекательных учреждениях должны быть организованы специально отведенные места для грудного вскармливания младенцев и детей раннего возраста. Специально отведенные места для грудного вскармливания младенцев и детей раннего возраста могут организовываться и в иных организациях.

Следовательно, есть основания полагать, что организация места для грудного вскармливания непосредственно на рабочем месте или рядом с ним возможна и не ограничена на законодательном уровне.

<sup>122</sup> URL: <https://lex.uz/docs/4566079>.

Следовательно, национальное законодательство соответствует положениям статьи 10 Конвенции № 183, поскольку:

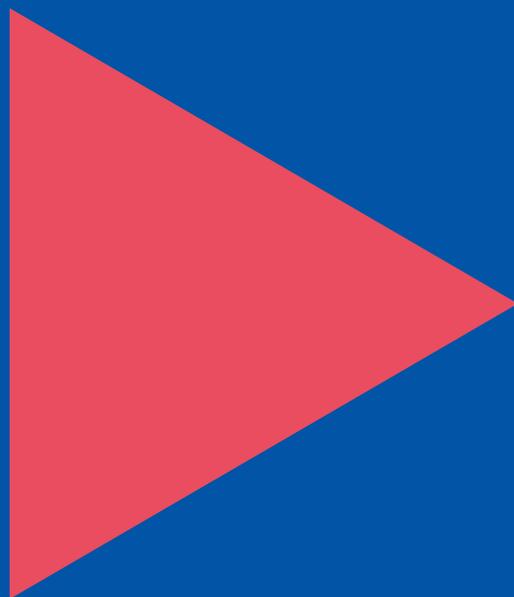
- ▶ женщина (или один из родителей/опекунов) ребенка в возрасте до двух лет имеет право на один или несколько перерывов в день или на повседневное сокращение рабочего времени для грудного вскармливания ребенка;
- ▶ период, в течение которого допускаются перерывы для кормления или повседневное сокращение рабочего времени, их количество и продолжительность, а также порядок повседневного сокращения рабочего времени устанавливаются Трудовым кодексом;
- ▶ перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по средней заработной плате;
- ▶ предусмотрена возможность объединять перерывы, выделяемые для ежедневного кормления грудного ребенка;
- ▶ количество и продолжительность перерывов для кормления могут определяться работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом потребностей грудного вскармливания ребенка.



# 3

**Перспективы  
ратификации  
Узбекистаном  
Конвенции № 183**

---



На основании проведенного в Главе 2 анализа всех статей Конвенции № 183 в сопоставлении с законодательной базой Узбекистана в области социального обеспечения в данном разделе рассматриваются перспективы ратификации Конвенции № 183 Узбекистаном с представлением выводов, которые можно сделать из доклада. В частности, в этих выводах определяются возможные несоответствия и проблемы нормативного характера, которые могут потребовать корректировки в случае решения правительства о рассмотрении вопроса ратификации данного международного стандарта.

Настоящий доклад позволяет высказать некоторые соображения о том, в какой степени изученное национальное законодательство соответствует требованиям и принципам, изложенным в Конвенции № 183.

Прочие рекомендации политического характера, касающиеся охраны материнства, отпуска в связи с отцовством и других смежных видов отпуска, представлены в Приложении II.

## ► Выводы

---

### Общие соображения

Охрана материнства охватывает различные аспекты, в том числе трудовое законодательство (отпуск, защита занятости), безопасность и гигиена труда (охрана здоровья) и социальное обеспечение (охрана здоровья матери и денежные пособия по беременности и родам), и является обязательным условием обеспечения прав женщин, достижения гендерного равенства и недопущения дискриминации. Поэтому право женщин на охрану материнства включено во все основополагающие документы о правах человека, в том числе во Всеобщую декларацию прав человека и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах<sup>123</sup>, к которому с 28 сентября 1995 года присоединился Узбекистан.

Охрана материнства необходима для предотвращения и сокращения бедности и уязвимости, обеспечения здоровья, питания и благополучия матерей, достижения гендерного равенства и содействия достойному труду (МОТ, 2021 г.). Она способствует продвижению гендерного равенства в сфере труда и достижению Целей в области устойчивого развития 3, 4 и 5.

В силу своей принципиальной важности с точки зрения гендерного равенства и недопущения дискриминации ратификация Конвенции № 183 отвечает интересам не только женщин, но и мужчин и общества в целом. Она должна применяться к работникам во всех видах занятости, включая нетипичные формы занятости, и независимо от отрасли или типа трудового договора. В знак признания этого ратификация Конвенции № 183 упоминается в ряде значимых национальных стратегических документов, таких как Национальная стратегия Республики Узбекистан по правам человека, Стратегия социальной защиты населения Республики Узбекистан и Страновая программа по достойному труду Республики Узбекистан на 2021–2025 годы. Согласно положениям Генерального коллективного соглашения, планируется осуществить изучение возможности внедрения данной передовой международной нормы в национальное законодательство<sup>124</sup>.

---

123 Статья 10(2): «Особая охрана должна предоставляться матерям в течение приемлемого периода до и после родов. В течение этого периода работающим матерям должен предоставляться оплачиваемый отпуск или отпуск с достаточными пособиями по социальному обеспечению.

124 URL: <https://kasaba.uz/wp-content/uploads/2020/02/Gen-Sogl-2020-2022.pdf>.

Кроме того, независимо от ратификации конвенции, следует учесть, что Узбекистан в настоящее время находится в процессе реформирования системы социальной защиты и создания системы социального страхования<sup>125</sup>, поэтому следующие замечания на основании Конвенции № 183 и сопровождающей ее Рекомендации № 191 могут служить ориентиром для процесса преобразований в целях обеспечения более полного соответствия национальных законодательства и практики указанным международным нормам.

## Возможность ратификации Конвенции № 183

Положения Конвенции № 183 в значительной степени реализованы в законодательстве Узбекистана. В настоящем докладе делается вывод о том, что положения национального законодательства в большей части соответствуют требованиям конвенции, в том числе в отношении охраны здоровья, продолжительности отпуска по беременности и родам, отпуска в случае осложнений, а также грудного вскармливания. Однако полное соблюдение требований конвенции также потребует ряда законодательных реформ для устранения определенных недостатков, выявленных в настоящем докладе, включая пересмотр подхода к источнику финансирования пособий по беременности и родам.

## Финансирование денежных пособий по беременности и родам

В настоящее время финансовое бремя выплаты пособий по беременности и родам в Узбекистане отчасти возлагается на работодателей. Это связано с тем, что в соответствии с новой процедурой<sup>126</sup> работодатель обязан дополнить финансируемое за счет налогов денежное пособие по беременности и родам (выплачиваемое Фондом социального страхования) до уровня 75 или 100 % от предыдущего заработка женщины. В соответствии с действующими правилами, единственная ситуация, в которой работодатели не несут непосредственную ответственность за частичную выплату пособия по беременности и родам – случай, когда пособие по беременности и родам равно или меньше четырехкратного размера МПР и женщина имеет непрерывный трудовой стаж не менее 6 месяцев. Только в таких случаях вся сумма пособия покрывается государственным бюджетом.

В целях защиты положения женщин на рынке труда и достижения благоприятных результатов с точки зрения гендерного равенства и недопущения дискриминации Конвенция № 183 требует, чтобы пособия выплачивались из фондов обязательного социального страхования или из общественных фондов либо в соответствии с порядком, определяемым национальным законодательством и практикой. Однако конвенция разрешает три исключения из принципа отсутствия ответственности работодателей за издержки, связанные с выплатой пособий. Работодатель может нести индивидуальную ответственность за прямые издержки, связанные с выплатой любых денежных пособий по беременности и родам, если этот работодатель дает четко выраженное на то свое согласие (статья 6(8)); если такая ответственность была предусмотрена национальными законодательством или практикой до даты принятия конвенции МКТ 15 июня 2000 года (статья 6(8)(a)); или если такая ответственность является предметом согласия, достигнутого на национальном уровне между правительством и представительными организациями

125 Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему ускорению системной поддержки семьи и женщин» от 07.03.2022 № УП-87.

126 Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему ускорению системной поддержки семьи и женщин» от 07.03.2022 № УП-87.

работодателей и трудящихся<sup>127</sup> (статья 6(8)(b)). Проведенный в настоящем докладе анализ показывает, что на Узбекистан не распространяется действие первых двух вариантов исключения, поскольку работодатели стали частично нести расходы по выплате пособий по беременности и родам после даты принятия конвенции МКТ 15 июня 2000 года. Поэтому правительство может счесть целесообразным уточнить, было ли решение о возложении на работодателей ответственности за частичное финансирования пособий по беременности и родам согласовано на национальном уровне правительством и представительными организациями работодателей и работников в соответствии с требованиями статьи 6(8)(b) конвенции.

В этом отношении следует отметить, что при изучении применения Конвенции № 183 другими странами КЭПКР указал, что «хотя конвенция при определенных условиях разрешает индивидуальную ответственность работодателей за издержки, связанные с выплатой женщинам денежных пособий по беременности и родам, такая ответственность не рассматривается в качестве оптимального способа обеспечения замещения дохода в периоды отсутствия на работе в связи с беременностью и родами. Напротив, для обеспечения лучшей защиты положения женщин на рынке труда конвенция предусматривает выплату пособий из фондов обязательного социального страхования или из общественных фондов».

Кроме того, частичная ответственность работодателя за выплату пособий по беременности и родам представляет собой дополнительное препятствие для доступа женщин к формальной занятости и ставит женщин в невыгодное положение на рынке труда, что приводит к нарушению гендерного равенства с точки зрения стоимости труда и осуществления права на труд. Поэтому для обеспечения лучшей защиты положения женщин на рынке труда рекомендуется пересмотр действующей структуры с постепенным отказом от принципа индивидуальной ответственности работодателя (за исключением согласования организациями работников и работодателей на основе коллективных договоров надбавки к коллективно финансируемым пособиям, предоставляемым в рамках обязательного страхования или государственных программ). МОТ готова предоставить правительству все необходимое техническое содействие в организации финансирования пособий по беременности и родам в соответствии с принципом коллективного финансирования, установленным нормами МОТ в области охраны материнства и социального обеспечения.

В связи с этим следует напомнить, что в 1992 году Узбекистан присоединился к Конвенции МОТ (пересмотренной) 1952 года об охране материнства (№ 103), и данной конвенцией не разрешены схемы ответственности работодателя. Поскольку эта норма рассматривается как устаревшая, КЭПКР призвал правительство выполнить принятое на 328-й сессии Административного совета МОТ (октябрь–ноябрь 2016 г.) решение об утверждении рекомендаций Трехсторонней рабочей группы SRM и рассмотреть вопрос о ратификации Конвенции № 183 как самого актуального документа в данной области.

## Дополнительная статистическая информация о сфере применения мер по охране материнства

Исходя из положений Трудового кодекса, право работников на отпуск по беременности и родам и уходу за ребенком не зависит от продолжительности трудового стажа, места и характера выполняемой работы и организационно-правовой формы работодателя. Таким образом, подразумевается, что на всех работающих по найму женщин, в том числе занятых нетипичными формами зависимого труда, в Узбекистане должны распространяться одинаковые меры по охране

<sup>127</sup> Информация и источники, использованные при подготовке настоящего доклада, не позволяют установить, велись ли такие обсуждения по этому вопросу между правительством и представительными организациями работодателей и работников.

материнства. Однако запрашиваемая в соответствии с формой доклада по конвенции информация в отношении общего числа занятых женщин, в том числе занятых нетипичными формами зависимого труда (например, надомный труд, дистанционная работа, временная работа и т. д.), и общего числа женщин, получающих денежные пособия по беременности и родам из государственных фондов и от работодателей, не была доступна на момент подготовки настоящего доклада.

С учетом того, что 44 % занятого населения Узбекистана работает в негосударственном секторе<sup>128</sup>, а также высокого уровня неформальной занятости и доли женщин в неформальной занятости (по оценкам, 57 %), следует отметить, что ратифицирующие страны вправе после консультаций с представительными организациями заинтересованных работодателей и трудящихся воспользоваться исключениями, разрешенными пунктом 2 статьи 2 конвенции, и полностью или частично исключить из сферы действия конвенции ограниченные категории трудящихся, если ее применение к ним приводит к возникновению особых проблем существенного характера. Если правительство Узбекистана рассмотрит вопрос о ратификации настоящей конвенции и воспользуется возможностью, предоставленной статьей 2(2) конвенции, в первый доклад правительства о применении конвенции следует включить перечень категорий трудящихся, исключенных из сферы действия конвенции, и причин их исключения. В последующих докладах следует описать меры, принятые государством с целью постепенного распространения сферы действия положений настоящей конвенции на эти категории.

### **Зависимость минимальной продолжительности послеродового отпуска от периода, прошедшего между предполагаемой и фактической датой родов**

Кроме того, может потребоваться внесение в законодательство поправок, касающихся продолжительности послеродового отпуска, чтобы обеспечить продление части отпуска по беременности и родам, предшествующей родам, на время, равное периоду, прошедшему между предполагаемым сроком родов и фактической датой родов, без уменьшения продолжительности какой-либо части обязательного послеродового отпуска.

### **Социальные пособия с учетом нуждаемости для женщин, не имеющих права на получение пособия по беременности и родам в связи со статусом занятости**

Что касается предоставления социальной помощи женщинам, не соответствующим установленным требованиям для получения денежного пособия по беременности и родам, национальное законодательство частично соответствует требованиям пункта 6 статьи 6, поскольку предусматривает не обусловленные уплатой взносов пособия по уходу за ребенком для малообеспеченных семей, что, по-видимому, охватывает женщин, не работающих официально и не имеющих права на получение пособия по беременности и родам. Кроме того, единовременное пособие при рождении ребенка предоставляется независимо от дохода или материального положения. Тем не менее размер таких пособий может быть недостаточным для обеспечения того, чтобы женщина могла содержать себя и своего ребенка в достойных с санитарно-гигиенической точки зрения условиях и иметь надлежащий уровень жизни, как того требуют пункты 2 и 6 статьи 6 конвенции.

<sup>128</sup> URL: <https://mehnat.uz/uz/news/uzbekistonda-ishsizlik-darazhasi-88-foizni-tashkil-etdi>.

## Стратегия социальной защиты населения может служить дорожной картой для укрепления охраны материнства и постепенного расширения охвата системы социального обеспечения в Узбекистане

В соответствии с принятой в июле 2022 года Стратегией социальной защиты населения Республики Узбекистан планируется разработать Положение о назначении и выплате пособий, назначаемых и выплачиваемых за счет средств Фонда социального страхования. В настоящее время Фонд социального страхования формируется за счет:

- средств республиканского бюджета Республики Узбекистан;
- средств и грантов технической помощи от иностранных и международных финансовых учреждений и других иностранных доноров;
- спонсорских пожертвований физических и юридических лиц;
- иных средств, не запрещенных законодательством.

Стратегия социальной защиты населения Республики Узбекистан представляет собой план действий в целях развития системы социального обеспечения, а именно:

- В рамках Цели № 6 «Поэтапное внедрение системы социального страхования, а также ее развитие на основе международных стандартов» поставлена задача охвата трудоспособного населения социальным обеспечением.
- С 1 января 2024 года предусматривается полная выплата пособия по беременности и родам работникам всех юридических лиц, кроме бюджетных организаций, работающим по трудовому договору на условиях полного или неполного рабочего времени исходя из общего стажа работы и размера среднемесячной заработной платы с начисляемыми обязательными ежемесячными взносами, переводимыми на индивидуальные накопительные пенсионные счета.
- С 1 января 2026 года предусматривается пособие по временной нетрудоспособности, а также в случае упразднения работодателя в качестве юридического лица и отсутствия средств у упраздняемого предприятия выходное пособие, выплаты в результате несчастного случая на производстве и профессиональных болезней.
- В рамках указанных выше задач к концу 2023 года планируется формирование нормативно-правовой базы системы социального страхования, в том числе разработка проекта закона «О социальном страховании» и предусмотрение в нем определения: источников финансирования страховых выплат; пособий, выплачиваемых за счет средств Фонда социального страхования; условий минимальной квалификации по назначению пособий социального страхования, а также минимального и максимального размеров пособий.
- Цель № 7 «Усиление социальной охраны материнства» направлена на приведение национального законодательства в соответствие с Конвенцией № 183 и осуществление выплаты пособий по беременности и родам посредством системы социального страхования. Так, к январю 2024 года предусматривается внесение во временное положение изменений, предусматривающих выплату пособия по беременности и родам женщинам, занятым у юридических лиц, за исключением бюджетных организаций, работникам, работающим по трудовому договору за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, исходя из общего трудового стажа и размера среднемесячной заработной платы, на которую начисляются обязательные ежемесячные взносы, перечисляемые на их индивидуальные накопительные пенсионные счета.

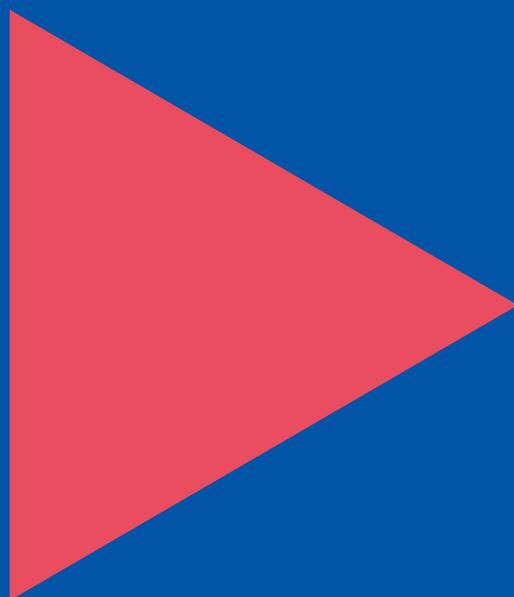
Тем не менее необходима дополнительная информация о структуре предлагаемой в соответствии со стратегией схемы и ее параметрах (например, вид схемы и механизмы финансирования, ставки взносов и т. д.). При этом следует отметить сделанный контрольными органами МОТ вывод о том, что хотя нормы МОТ в области социального обеспечения априори не исключают никакие виды схем, индивидуальные счета в большинстве случаев не соответствуют основополагающим принципам и параметрам, изложенным в нормах МОТ.

Основанные на нормах МОТ и передовой международной практике денежные пособия по беременности и родам, финансируемые за счет обязательного социального страхования или государственных средств, могут выполнять важные для государства задачи с точки зрения здорового генофонда и будущей рабочей силы, а также предотвращения гендерной дискриминации в сфере занятости. Мировой опыт показывает, что схемы ответственности работодателей действуют в ущерб работающим женщинам, поскольку снижают готовность работодателей принимать на работу женщин, которые могут забеременеть, и побуждают их увольнять беременных сотрудниц, чтобы избежать выплаты пособий по беременности и родам, а также заработной платы замещающим работникам в период отпуска по беременности и родам (МОТ, 2012 г.). Кроме того, органы регулирования вопросов труда часто сталкиваются с трудностями в обеспечении соблюдения работодателями ответственности в отношении компенсационных схем, поскольку работодатели могут отказываться выплачивать денежные пособия в связи с отпуском по беременности и родам или выплачивать их по ставкам ниже требуемых национальным законодательством в стремлении сократить расходы.



# Библиография

---



1. МОТ (Международная организация труда). 2002. [Стандарты XXI века: социальная защита](#).
2. —. 2010. Прямой запрос (КЭПКР) по Конвенции 2000 года об охране материнства (№ 183) – Белиз (ратификация: 2005 г.).
3. —. 2012. Комплект пособий по охране материнства: от мечты к реальности для всех. Программа МОТ по условиям труда и занятости (TRAVAIL) (Женева, 2012).
4. —. 2021. [Всемирный доклад о социальной защите 2020–22: социальная защита на перепутье – в стремлении к лучшему будущему](#), Международное бюро труда, Женева: МБТ, 2021.
5. ООН (Организация Объединенных Наций). 2000а. [Замечание общего порядка № 14: право на наивысший достижимый уровень здоровья](#). Экономический и Социальный Совет ООН, Комитет по экономическим, социальным и культурным правам.

### Ссылки

6. Палата общин. 2021. Канада. [Отчет Постоянного комитета по человеческим ресурсам, навыкам и социальному развитию и статусу инвалидов](#). 43-й Парламент, 2-я сессия.
7. МОТ, ЮНИСЕФ и Всемирный банк. 2020. [Оценка системы социальной защиты в Узбекистане на основе базового диагностического инструмента \(CODI\)](#).
8. МОТ. 2009. Женева. [Форма отчета по Конвенции 2000 года об охране материнства \(№ 183\)](#).
9. МОТ. 2009. [Резолюция о гендерном равенстве в основе достойного труда](#). Генеральная конференция Международной организации труда. 98-я сессия.
10. МОТ. 2014. Женева. [Материнство и отцовство на работе: законодательство и практика в разных странах мира](#).
11. МОТ. 2016. [Доклад должностных лиц в соответствии с пунктом 17 круга ведения Трехсторонней рабочей группы по механизму пересмотра стандартов](#). 328-я сессия.
12. МОТ. 2018. [Доклад должностных лиц в соответствии с пунктом 17 круга ведения Трехсторонней рабочей группы по механизму пересмотра стандартов](#). 334-я сессия, Женева, 25 октября – 8 ноября 2018 года.
13. МОТ. 2019. [Распространение социального обеспечения на работников неформальной экономики: выводы из международного опыта. Руководство к действию](#).
14. МОТ. 2020. [Женщины и мир труда в Узбекистане: на пути к гендерному равенству и достойному труду для всех](#).
15. МОТ. 2020. [Всемирный доклад о социальной защите 2017–19: всеобщая социальная защита для достижения Целей в области устойчивого развития](#).
16. МОТ. 2021. Резолюция, касающаяся второй периодической дискуссии по социальной защите (социальному обеспечению). Международная конференция труда – 109-я сессия.
17. МОТ. 2021. [Всемирный доклад о социальной защите 2020–22: социальная защита на перепутье – в стремлении к лучшему будущему](#).
18. МОТ. 2022. [Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций](#). 110-я сессия Международной конференции труда.
19. Страновая команда ООН и Азиатский банк развития в Узбекистане. 2004. Брошюра «Цели развития тысячелетия в Узбекистане».

## Веб-сайты

20. Страновая программа по достойному труду Республики Узбекистан на 2021–2025 годы. URL: <https://kasaba.uz/ru/stranovaya-programma-po-dostojnomu-trudu-respubliki-uzbekistan/>.
21. Демография. Гендерная статистика. Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан. URL: <https://gender.stat.uz/ru/osnovnye-pokazateli/demografiya>.
22. «Проект государственного бюджета – 2023: расходы консолидированного бюджета вырастут на 22,4%». Новости для людей. 19 декабря 2022 года. Сайт «Газета.uz». URL: <https://www.gazeta.uz/ru/2022/12/19/budget-2023/>.
23. Генеральное коллективное соглашение между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Федерацией профсоюзов Узбекистана и Конфедерацией работодателей Узбекистана по социально-экономическим вопросам на 2020–2022 годы. URL: <https://kasaba.uz/wp-content/uploads/2020/02/Gen-Sogl-2020-2022.pdf>.
24. Здоровье и благополучие. Глобальные цели тысячелетия. Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан. URL: <https://nsdg.stat.uz/goal/6>.
25. Здравоохранение. Гендерная статистика. Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан. URL: <https://gender.stat.uz/en/main-indicators/health-care>.
26. «Здравоохранение в Узбекистане станет системой, удовлетворяющей медицинские потребности всего населения». Сайт Министерства здравоохранения Республики Узбекистан. URL: <https://ssv.uz/ru/news/zdravoohranenie-uzbekistana-stanet-sistemoj-udovletvorjajuschej-meditsinskie-potrebnosti-vsego-naselenija>.
27. Прямой запрос МОТ (КЭПКР) – принят в 2019 году, опубликован на 109-й сессии МКТ (2021 год). Конвенция (пересмотренная) 1952 года об охране материнства (№ 103) – Узбекистан.
28. Труд. Гендерная статистика. Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан. URL: <https://gender.stat.uz/en/main-indicators/labor>.
29. Рынок труда, Открытые данные. Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан. URL: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/labor-market>.
30. Уровень жизни населения (по состоянию на май 2023 года). Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан. URL: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/living-standards>.
31. Пакет ресурсов по защите материнства.
32. Постоянное население (по состоянию на май 2023 года). Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан. URL: <https://stat.uz/en/58-useful-information/5903-permanent-population>.
33. «Социальное страхование в Украине: достижения и перспективы». Сайт Исполнительного комитета Содружества Независимых Государств. URL: <https://cis.minsk.by/page/show?id=6400%20,%20https://index.minfin.com.ua/labour/social/>.
34. «Государство начнет оплачивать часть “декретных” занятым в частном секторе». 29 апреля 2022 года. Новости для людей. Сайт Gazeta.uz. URL: <https://www.gazeta.uz/ru/2022/04/29/maternity-leave/>.
35. «Цели в области устойчивого развития в Узбекистане». По состоянию на май 2023. Сайт страновой группы ООН в Узбекистане. URL: <https://uzbekistan.un.org/en/sdgs>.
36. «Цели в области устойчивого развития (ЦУР)». «Материнство во всем мире» © 2023. URL: <https://www.maternityworldwide.org/the-issues/sdgs/>.

37. «Уровень безработицы в Узбекистане составил 8,8». Новости. Доступ: май 2023 г. Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. URL: <https://mehnat.uz/uz/news/uzbekistonda-ishsizlik-darazhasi-88-foizni-tashkil-etdi>.

### Национальное законодательство

38. Кодекс Республики Узбекистан об административной ответственности. 01.04.1995. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 2017. URL: <https://lex.uz/docs/97661>.
39. Уголовный кодекс Республики Узбекистан. 01.04.1995. Ведомости Верховного Совета Республики Узбекистан, 1995 г., № 1; Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., № 9, ст. 144; 1997 г., № 2, ст. 56, № 9, ст. 241; 1998 г., № 5–6, ст. 102, № 9, ст. 181; 1999 г., № 1, ст. 20, № 5, ст. 124, № 9, ст. 229; 2000 г., № 5–6, ст. 153. URL: <https://lex.uz/docs/111457>.
40. Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по оказанию материальной помощи малообеспеченным семьям и дальнейшему расширению масштаба борьбы с бедностью» от 11.08.2021 № УП-6277. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 12.08.2021, № 06/21/6277/0788. URL: <https://lex.uz/docs/5572521>.
41. Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему реформированию системы здравоохранения» от 26.02.2003 № УП-3214. Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2003, № 2, статья 16. URL: <https://lex.uz/docs/170150>.
42. Указ Президента Республики Узбекистан «О совершенствовании системы государственной социальной помощи семьям с детьми» от 16.06.1994 № УП-871. Ташкент, 16 июня 1994 года. URL: <https://lex.uz/docs/292100>.
43. Указ Президента Республики Узбекистан «О государственной программе реформирования системы здравоохранения Республики Узбекистан» от 10.11.1998 № УП-2107. Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1998, № 10–11, ст. 204; 2000, № 4, ст. 116; 2003, № 8, ст. 121; Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2004, № 9, ст. 104; 2006, № 27, ст. 246; 2009, № 25, ст. 282; 2017, № 11, ст. 152; 28.09.2020, № 06/20/6075/1330. URL: <https://lex.uz/docs/221139>.
44. Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении Стратегии социальной защиты населения Республики Узбекистан» от 25.07.2022 № УП-175. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 26.07.2022, № 06/22/175/0676. URL: <https://lex.uz/ru/docs/6130271>.
45. Указ Президента Республики Узбекистан «О Стратегии развития нового Узбекистана на 2022–2026 годы» от 28.01.2022 № УП-60. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 29.01.2022, № 06/22/60/0082; 03/18/2022, № 06/22/89/0227; 10.02.2023, № 06/23/21/0085. URL: <https://lex.uz/ru/docs/5841077>.
46. Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему ускорению работы по системной поддержке семьи и женщин» от 07.03.2022 № УП-87. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 07.03.2022, № 06/22/87/0198. URL: <https://lex.uz/docs/5899500>.
47. Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении Национальной стратегии Республики Узбекистан по правам человека» от 22.06.2020 № УП-6012. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 23.06.2020, № 06/20/6012/0953; 30.04.2021, № 06/21/6218/0398, 24.07.2021, № 06/21/6269/0704, 30.12.2021, № 06/21/45/1228, 21.04.2022, № 06/22/113/0330. URL: <https://lex.uz/docs/4872357>.
48. Семейный кодекс Республики Узбекистан. 01.09.1998. URL: <https://lex.uz/docs/5712113>.

49. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. 30.04.2023. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 29.10.2022, № 02/22/798/0972; 12.04..2023, № 03/23/829/0208. URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291>.
50. Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» от 02.09.2019 № ЗРУ-562. URL: <https://lex.uz/docs/5167654>.
51. Закон Республики Узбекистан «О занятости населения» от 20.10.2020 № ЗРУ-642. URL: <https://lex.uz/ru/docs/5686516>.
52. Закон Республики Узбекистан «О нормативных правовых актах» от 20.04.2021 № ЗРУ-682. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 20.04.2021, № 03/21/682/0354, 03.03.2022, № 03/22/756/0180; 04.08.2022, № 03/22/787/0708; 27.10.2022, № 03/22/797/0967, 27.10.2022, № 03/22/796/0966. URL: <https://lex.uz/docs/5378968>.
53. Закон Республики Узбекистан «Об охране здоровья граждан» от 29.08.1996 № 265-I. Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996, № 9, ст. 128; 1999, № 5, ст. 124; 2001, № 5, ст. 89; Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2006. URL: <https://lex.uz/docs/41329>.
54. Закон Республики Узбекистан «О Государственном бюджете Республики Узбекистан на 2023 год» от 30.12.2022 № ЗРУ-813. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 31.12.2022, № 03/22/813/1144. URL: <https://lex.uz/uz/docs/6333242>.
55. Закон Республики Узбекистан «О гарантиях прав ребенка» от 07.01.2008 № I-139. Национальная база законодательной информации, 2008, № 1–2, ст. 1; 2009, № 52, ст. 554; 2016, № 52, ст. 597; 2017, № 24, ст. 487. Национальная база данных законодательной информации, 24.07.2018, № 03/18/486/1559; 07.12.2019, № 03/19/587/4122; 11.03.2020, № 03/20/608/0278; 18.05.2022, № 03/22/770/0424; 15.03.2023, № 03/23/823/0150; 12.04.2023, № 03/23/829/0208. URL: <https://lex.uz/docs/1297318>.
56. Закон Республики Узбекистан «О поддержке грудного вскармливания и требованиях к продуктам питания для младенцев и детей раннего возраста» от 23.10.2019 № ЗРУ-574. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 24.10.2019, № 03/19/574/3950; 27.04.2021, № 03/21/685/0373/. URL: <https://lex.uz/docs/4566079>.
57. Закон Республики Узбекистан «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Узбекистан «Об охране труда» от 22.09.2016 № ЗРУ-410. Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2016, № 38, ст. 441; Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 05.01.2018, № 03/18/456/0512; 04.12.2019, № 03/19/586/4106; 18.05.2022, № 03/22/770/0424. URL: <https://lex.uz/docs/3031429>.
58. Перечень льготных категорий лиц, медицинская помощь которым в областном многопрофильном медицинском центре оказывается за счет средств государственного бюджета. Приложение к Положению об областном многопрофильном медицинском центре. 18.03.2008. Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2008, № 12–13, ст. 72; 2017, № 15, ст. 249, № 37, ст. 997. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 05.01.2018, № 09/18/1039/0509; 12.08.2021, № 06/21/6277/0788. URL: <https://lex.uz/docs/1330383#1330415>, <https://lex.uz/docs/1330383#1330485>.
59. Приказ министра здравоохранения Республики Узбекистан «О целевой направленности перинатальной медицинской помощи в Республике Узбекистан» от 28.06.2021 № 151. URL: <https://ssv.uz/uz/documentation/uzbekiston-respublikasida-perinatal-tibbij-erdamni-maksadli-jnaltirish-trisida>.

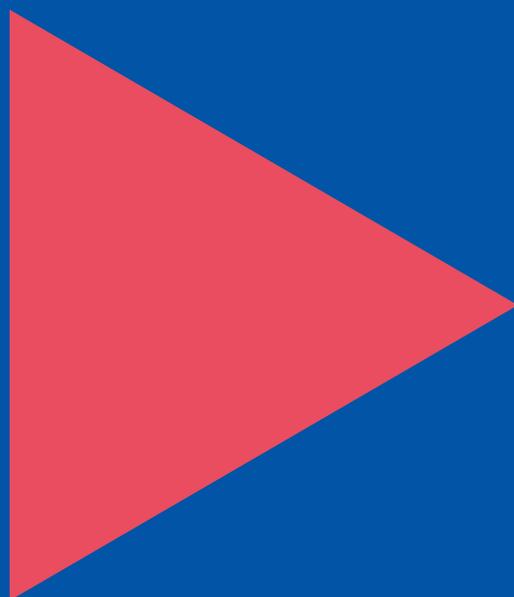
60. Приказ министра здравоохранения Республики Узбекистан «Об утверждении инструкции о порядке выдачи листов нетрудоспособности», зарег. 17.04.2015, рег. номер 2667. Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2015, № 15, ст. 194; Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 25.12.2019, № 10/19/2667-1/4230; 15.06.2020, № 10 / 20/2667-2/0765; Национальная база данных правовой информации, 15.07.2021, 10/21/2667-3/0675, 07/28/2021, 10/21/3313/0724/. URL: <https://lex.uz/docs/2625878>.
61. Приказ министра здравоохранения Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке проведения медицинского осмотра сотрудников», зарег. 29.08.2012, рег. номер 2387. Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2012, № 35, ст. 407; 2013, № 45, ст. 594. URL: <https://lex.uz/docs/2046004>.
62. Приказ министра здравоохранения Республики Узбекистан «Об утверждении перечня работ, к осуществлению которых не допускаются лица, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, либо представляющие опасность заражения окружающих туберкулезом», зарег. 02.11.2021, рег. номер 3330. URL: <https://lex.uz/ru/docs/5707894>.
63. Приказ министра труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию», зарег. 08.05.2002, рег. номер 1136. Свод нормативных документов министерств, государственных комитетов и ведомств Республики Узбекистан, 2002, № 9; 2003, № 9–10; Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2007, № 31–32, ст. 326; 2015, № 15, ст. 189; Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 28.07.2021, № 10/21/3313/0724. URL: <https://lex.uz/docs/357102>.
64. Постановление Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерства здравоохранения Республики Узбекистан «Об утверждении Перечня профессий и работ, отрицательно влияющих на здоровье женщин, и на которых не рекомендуется использовать труд женщин» от 29.07.2019 № 22-14-2019к/к, № 48. URL: <https://mehnat.uz/ru/article/ob-utverzhdanii-perechnya-professiy-i-rabot-otricatelno-vliyayuschie-na-zdorove-zhenschin-i-na-kotoryh-ne-rekomenduetsya-ispolzovat-trud-zhenschin>.
65. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке формирования перечня гарантированных объемов медицинской помощи, покрываемых за счет средств государственного бюджета Республики Узбекистан» от 30.09.2019 № 832. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 30.09.2019, № 09/19/832/3842). URL: <https://lex.uz/ru/docs/4535088#4546249>.
66. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении некоторых административных регламентов оказания государственных услуг в области социальной защиты населения» от 23.05.2020 № 327. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 23.05.2020, № 09/20/327/0651; 25.02.2022, № 09/22/89/0164; 05.04.2022, 09/22/153/0266; 09/29/2022, 09/22/541/0859. URL: <https://lex.uz/docs/4823571#4833983>.
67. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О мерах по развитию системы государственного социального страхования» от 20.09.2022 № 515. Национальная база правовой информации, 20.09.2022, № 09/22/515/0836. URL: <https://lex.uz/docs/6200266>.
68. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении нормативно-правовых актов об организационной структуре и организации деятельности службы медико-социальной экспертизы» от 08.02.2022 № 62. Национальная база правовой информации, 08.02.2022, № 09/22/62/0111; 10.06.2022, № 09/22/323/0508; 05.10.2022, № 09/22/563/0889, 10/14.09.2022, 22.09.592/0919, 15.10.2022, 22.09.601/0931, 23.03.2023, 23.09.119/0160. URL: <https://lex.uz/docs/5852486>.

69. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан, № 654 от 21.10.2021 «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы социальной защиты населения» Национальная база правовой информации, 21.10.2021, № 09/21/654/0981; 29.05.2023, № 09/23/215/0299. URL: <https://lex.uz/docs/5688101#5691606>.
70. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении административных регламентов оказания комплексных государственных услуг по регистрации рождений» от 10.11.2020 № 704. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 11.11.2020, № 09/20/704/1494; 05.04.2022, № 09/22/153/0266; 14.07.2022, 09/22/385/0643; 09/29/2022, 09/22/540/0858. URL: <https://lex.uz/ru/docs/5090362>.
71. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О совершенствовании предела выплаты пособий по временной нетрудоспособности» от 28.02.2002 № 71. Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2002, № 3–4, ст. 36, № 10, ст. 83. URL: <https://lex.uz/docs/251915>.
72. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по ускорению реализации национальных целей и задач в области устойчивого развития на период до 2030 года» от 21.02.2022 № 83. Национальная база правовой информации, 22.02.2022, № 09/22/83/0157, 10.06.2022, № 09/22/324/0510; 10.08.2022, № 09/22/438/ 0726. URL: <https://lex.uz/docs/5870397>.
73. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О дальнейшем совершенствовании мер по охране труда работников» от 15.09.2014 № 263. Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2014, № 38, ст. 484; 2016, № 34, ст. 405; 2017, № 15, ст. 249; № 37, ст. 99. URL: <https://lex.uz/docs/2463975>.
74. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении перечня социально значимых заболеваний и об установлении льгот лицам, страдающим ими» от 20.03.1997 № 153. Ташкент, 20 марта 1997 года. URL: <https://lex.uz/docs/512195>.
75. Постановление Министерства финансов Республики Узбекистан, Государственного налогового комитета Республики Узбекистан, Правления Центрального банка Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке распределения единого социального платежа, а также уплаты сумм по возмещению расходов и осуществления организациями расходов на выплату пенсий, пособий и иных выплат», зарег. 03.11.2016, рег. номер 2836. Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2016, № 44, ст. 516; Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 27.03.2018, № 10/18/2836-1/0940; 24.01.2019, № 10/19/ 2836-2/2531; 08. 04.2019, № 10/19/2836-3/2897, 18.10.2019, № 10/19/2836-4/3938. URL: <https://lex.uz/docs/3061689>.
76. Постановление Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, Министерства финансов Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке назначения и выплаты работающим матерям ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет», зарег. 14.03.2002, рег. номер 1113. Бюллетень нормативных актов министерств, государственных комитетов и ведомств Республики Узбекистан, 2002 г., № 5; Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2008 г., № 8–9, ст. 52; 2013 г., № 22, ст. 292. URL: <https://lex.uz/docs/325449>.
77. Постановление Олий Мажлиса Республики Узбекистан «О присоединении Республики Узбекистан к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятой в Нью-Йорке 18 декабря 1979 года» от 06.05.1995 № 87-I. Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1995, № 6, с. 6. URL: <https://lex.uz/docs/2678991>.
78. Постановление Президента Республики Узбекистан «Об усилении охраны материнства и детства в 2022–2026 годах» от 25.04.2022 № ПП-216. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 26.04.2022, № 07/22/216/0343. URL: <https://lex.uz/uz/docs/5980206>.

79. Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы поддержки и обеспечения активного участия женщин в жизни общества» от 05.03.2021 № ПП-5020. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 06.03.2021, № 07/21/5020/0191; 23.11.2021, № 06/21/24/1085, 30.11.2021, № 06/21/26/1111, 21.12.2021, № 07/21/55/1173; 25.12.2021, № 07/21/61/1195; 29.01.2022, № 06/22/61/0084, № 06/22/87/0198, 01.04.2022, № 06/22/95/0267. URL: <https://lex.uz/ru/docs/5320584>.
80. Постановление Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по приближению к населению первичной медико-санитарной помощи и повышению эффективности медицинских услуг» от 25.04.2022 № ПП-215. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 25.04.2022, № 07/22/215/0339; 21.01.2023, № 07/23/10/0043. URL: <https://lex.uz/uz/docs/5979176>.
81. Постановление Президента Республики Узбекистан «О прогнозе основных макроэкономических показателей и параметрах государственного бюджета Республики Узбекистан на 2017 год» от 27.12.2016 № ПП-2699. Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2016. URL: <https://lex.uz/docs/3085625>.
82. Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по ускоренному совершенствованию системы экстренной медицинской помощи» от 25.01.2018 № ПП-3494. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 26.01.2018, № 07/18/3494/0624; 13.11.2020, № 06/20/6110/1512; Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 30.04.2021, № 06/ 21/6218/0398, 29.07.2021, № 07/21/5199/0721. URL: <https://lex.uz/docs/3524643>.
83. Постановление Президента Республики Узбекистан «О повышении качества и дальнейшем расширении охвата медицинской помощью, оказываемой женщинам репродуктивного возраста, беременным и детям» от 08.11.2019 № ПП-4513. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 08.11.2019, № 07/19/4513/4011; 13.11.2020, № 06/20/6110/1512; 17.03.2021, № 06/21/6188/0216; 30.11.2021, № 06/21/26/1111; 24.05.2023, № 06/23/75/0292. URL: <https://lex.uz/ru/docs/4589098>.
84. Постановление Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по обеспечению здорового питания населения» от 10.11.2020 № ПП-4887. Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан, 11.11.2020, № 07/20/4887/1496; 10.09.2021, № 06/21/6311/0861; 24.02.2022, № 06/22/78/0163; 07.04.2022, № 06/22/98/0279. URL: <https://lex.uz/docs/5090384>.
85. Постановление Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан «Об утверждении Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года» от 28.05.2021 № ПС-297-IV. URL: <https://lex.uz/ru/docs/5466673>.
86. Конституция Республики Узбекистан. 01.05.2023. URL: <https://lex.uz/docs/6451070>.

# Приложения

---



## ► Приложение I. Прочие меры политики в отношении охраны материнства в Узбекистане в соответствии с положениями Рекомендации № 191

---

Настоящее приложение содержит краткий обзор конкретных положений национальных законодательства и практики в отношении отпуска в связи с отцовством, отпуска по уходу за ребенком и других мер политики, связанных с охраной материнства, в свете отдельных положений Рекомендации МОТ 2000 года об охране материнства (№ 191).

**Пункт 1(1) Рекомендации № 191 предполагает, что продолжительность отпуска по беременности и родам должна составлять по крайней мере 18 недель.**

Согласно статье 404 Трудового кодекса, женщине предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней (10 недель) до родов и пятьдесят шесть календарных дней (8 недель) после родов, что составляет в общей сложности 18 недель.

Кроме того, Трудовым кодексом предусмотрена возможность увеличения продолжительности социальных отпусков по сравнению с их продолжительностью, установленной законодательством, посредством коллективных соглашений либо коллективных договоров или иных правовых актов о труде (статья 238, часть 1).

**Пункт 1(2). Следует предусмотреть возможность увеличения продолжительности отпуска по беременности и родам в случае многоплодных родов.**

Часть 1 статьи 404 Трудового кодекса предусматривает предоставление отпуска по беременности и родам в случае осложненных родов или при рождении двух или более детей продолжительностью 10 недель вместо 8 недель, что согласуется с положениями Рекомендации № 191.

**Пункт 1(3). По мере возможности следует принимать меры, обеспечивающие право женщины использовать необязательную часть своего отпуска по беременности и родам по своему усмотрению до или после родов.**

Следует отметить, что за допуск беременной женщины к работе при наличии листка нетрудоспособности руководитель предприятия может быть привлечен к административной ответственности по статье 49 Кодекса об административной ответственности (нарушение законодательства о труде и охране труда).

Что касается необязательного отпуска после родов, национальное законодательство предусматривает оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет по желанию женщины и отпуск без сохранения заработной платы до достижения им возраста трех лет. В соответствии со статьей 405 Трудового кодекса, по окончании отпуска по беременности и родам по желанию женщины ей предоставляется оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет. По желанию женщины ей также предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуск может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником, фактически осуществляющим уход за ребенком, а также опекуном.

Кроме того, статьи 242 и 402 Трудового кодекса предусматривают предоставление отпуска без сохранения заработной платы по требованию работника в обязательном порядке одному из родителей (лицу, заменяющему родителей), воспитывающему двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет, – до четырнадцати календарных дней ежегодно.

Следует отметить, что по желанию женщины или лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, они могут работать на условиях неполного рабочего времени или по соглашению с работодателем на дому. При этом за ними сохраняется право на получение пособия.

Работающим мужчинам по их желанию может быть предоставлен ежегодный трудовой отпуск в период отпуска жены по беременности и родам:

- за первый год работы – независимо от проработанного времени;
- за последующие годы – независимо от графика предоставления отпусков.

Одиноким родителям (вдовам, вдовцам, разведенным, матерям-одиночкам) и женам военнослужащих срочной военной службы, воспитывающим одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет), предоставляется ежегодный трудовой отпуск по их желанию.

Кроме того, одному из родителей (лицу, заменяющему родителей) двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее четырех календарных дней, который может быть добавлен к ежегодному трудовому отпуску или использоваться отдельно в соответствии со статьей 401 Трудового кодекса.

Статьей 406 Трудового кодекса также предусмотрен отпуск работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка или установившему над ним опеку на период со дня усыновления (удочерения) или установления опеки и до истечения пятидесяти шести календарных дней (8 недель) со дня рождения ребенка (при одновременном усыновлении (удочерении) двух и более детей – семидесяти календарных дней, т. е. 10 недель).

**Пункт 2 предусматривает увеличение пособий до полной суммы предыдущего заработка.**

Пособия по беременности и родам исчисляются исходя из фактической заработной платы работника. Согласно п. 49 Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию, утвержденного Приказом министра труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, зарег. 08.05.2002, рег. номер 1136: «Работникам, имеющим повременную оплату труда, для исчисления пособия берется месячный оклад с учетом постоянных доплат и надбавок, получаемых на день наступления нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам и среднемесячной суммы премий. Работникам со сдельной оплатой труда пособие исчисляется из их заработка за последний календарный месяц, предшествующий первому числу месяца, в котором наступила временная нетрудоспособность, с прибавлением к заработку среднемесячной суммы премий». При этом пособие по беременности и родам соответствует 75 или 100 % предыдущего заработка в зависимости от стажа работы.

**Пункт 3 предусматривает, что по мере возможности медицинская помощь, предусмотренная в пункте 7 статьи 6 конвенции, должна включать:**

- a) помощь, оказываемую во врачебном кабинете, на дому или в больнице или в другом медицинском учреждении врачом общего профиля или специалистом;
- b) помощь в связи с беременностью и родами, оказываемую квалифицированными акушерками или иной службой охраны материнства на дому, в больнице или в других медицинских учреждениях;

- с) содержание в больнице или в другом лечебном учреждении;
- d) все необходимые фармацевтические и лечебные средства, проведение обследований и анализов, предписанных врачом или другим квалифицированным лицом; и
- e) зубоврачебную и хирургическую помощь.

Подробная информация о материальном объеме медицинской помощи, оказываемой в Узбекистане в связи с беременностью и родами, представлена в Главе 2, раздел Е настоящего доклада. Перечень гарантированных объемов медицинской помощи в связи с беременностью и родами, покрываемых за счет средств государственного бюджета, представлен во Вставке 6.

**Пункт 4** предусматривает, что все взносы, взимаемые системой обязательного социального страхования, предоставляющей пособия по беременности и родам, и все налоги, начисляемые на фонды заработной платы, которые удерживаются с целью предоставления таких пособий, независимо от того, оплачиваются они совместно работодателем и трудящимися или только работодателем, должны выплачиваться с учетом общей численности наемных работников без различия по признаку пола.

Как упоминалось ранее, в настоящее время в Узбекистане отсутствует система обязательного социального страхования, предусматривающая выплату пособий по беременности и родам.

**Пункт 5.** Продолжительность отпуска по беременности и родам и отпуска в случае заболевания или осложнений должна засчитываться в трудовой стаж. Это положение закреплено в статье 237 Трудового кодекса; в частности, **отпуск по беременности и родам включается в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный трудовой отпуск.** В стаж работы включается также **отпуск по беременности и родам до достижения ребенком возраста двух лет**, в течение которого женщина получает пособие, и дополнительный отпуск по уходу за ребенком без сохранения заработной платы **до достижения им возраста трех лет.** Эти два вида отпусков засчитываются в трудовой стаж (но не более шести лет в общей сложности), в том числе и в стаж работы по специальности, но не засчитываются в стаж работы, дающий право на последующий ежегодный трудовой отпуск, если иное не предусмотрено в коллективном договоре, а также в локальном акте организации либо в трудовом договоре. Национальное законодательство предусматривает возвращение женщины на прежнюю должность или эквивалентную должность, оплачиваемую по той же ставке, по окончании отпуска, указанного в статьях 4 и 5 конвенции (статья 405 Трудового кодекса).

**Пункт 6(1)** предлагает принимать меры для обеспечения оценки любых производственных рисков, угрожающих безопасности и здоровью беременной женщины или кормящей матери и ее ребенка. Статья 474 Трудового кодекса приведена в соответствие с пунктом 6 Рекомендации № 191 об оценке производственных рисков, угрожающих безопасности и здоровью беременной женщины или кормящей матери, и может обеспечивать соблюдение обязанности работодателя по аттестации рабочих мест по условиям труда. Результаты аттестации используются в целях и являются основанием для информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся работникам, занятым на тяжелых работах, работах с неблагоприятными, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсациях.

**Пункт 6(2).** В соответствии с этим пунктом должны приниматься меры для предоставления на основании медицинской справки альтернативы такой работе в форме:

- (a) ликвидации риска;
- (b) адаптации условий труда;

- (с) перевода на другую работу без потери в заработке, если нельзя осуществить такую адаптацию на практике; или
- (d) предоставления оплачиваемого отпуска в соответствии с национальным законодательством или практикой, если осуществить такой перевод невозможно.

Как указывалось ранее, в соответствии со статьей 142 Трудового Кодекса просьба работника о временном переводе на другую работу подлежит удовлетворению работодателем по следующим уважительным причинам: наличие медицинского заключения, в соответствии с которым работник по состоянию здоровья нуждается во временном переводе на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу; наличие медицинского заключения, в соответствии с которым беременная женщина нуждается во временном переводе на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу; невозможность выполнения прежней работы одним из родителей (опекуном), осуществляющим уход за ребенком в возрасте до двух лет. Более того, статьей 394 Трудового кодекса установлено, что беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, или они по их заявлению переводятся на более легкую либо исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением средней заработной платы по прежней работе.

**В пункте 6(3) указывается, что меры должны приниматься, в частности, в отношении таких видов работ, как:**

- (a) тяжелые виды работ, связанные с поднятием, переноской или перемещением грузов вручную;
- (b) работы, подвергающие женщину воздействию биологических, химических или физических веществ, ставящих под угрозу ее репродуктивные функции;
- (с) работа, требующая особого равновесия;
- (d) работа, связанная с физическим напряжением, вызываемым длительным сидением или стоянием, экстремальными температурами или вибрацией.

Национальное законодательство приведено в соответствие с мерами, упомянутыми в пункте 6(2) Рекомендации № 191. Подробнее см. в разделе «Охрана здоровья» настоящего доклада.

**Пункт 6(4).** Статья 396 Трудового кодекса также определяет порядок применения труда беременных женщин и родителей (лиц, заменяющих родителей) ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет) на ночных работах, сверхурочных работах, работах в выходные и праздничные нерабочие дни и направления их в служебную командировку только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан информировать указанных работников об их праве отказаться от работы в ночное время, сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные нерабочие дни или от служебной командировки.

**Пункт 6(5).** Статья 405 Трудового кодекса содержит положение о том, что в период отпусков по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Следует отметить, что гарантия сохранения места работы (должности) после окончания отпуска по беременности и родам предполагает получение заработной платы на прежних условиях оплаты труда.

**Пункт 6(6).** Статья 403 Трудового кодекса **обязывает работодателя предоставлять дополнительные свободные от работы дни с сохранением средней заработной платы беременным женщинам для антенатального (дородового) ухода** (перинатальный скрининг и диагностика, обязательные медицинские осмотры и другие обязательные медицинские процедуры) в учреждениях первичной медико-санитарной помощи, что соответствует положениям Рекомендации № 191.

**Пункты 7, 8.** Согласно положениям Рекомендации № 191 (7,8), количество и продолжительность перерывов для кормления грудного ребенка должны устанавливаться с учетом конкретных потребностей, и следует предусмотреть возможность объединять перерывы, выделяемые для ежедневного кормления грудного ребенка, с целью сокращения продолжительности рабочего времени в начале или в конце рабочего дня.

В этом отношении Трудовой кодекс предусматривает возможность присоединения перерыва для кормления ребенка к перерыву для отдыха и питания либо его перенесения, в том числе и в суммированном виде, на начало или на конец рабочего дня (смены) с соответствующим его (ее) сокращением по желанию родителя (опекуна) ребенка в возрасте до двух лет.

Следует отметить, что перерывы для кормления ребенка предоставляются только в случае, если другой родитель не находится в отпуске по уходу за ребенком и не использует такие перерывы.

Конкретная продолжительность перерывов для кормления ребенка и порядок их предоставления устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен – определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

**Пункт 9** предусматривает выделение помещений на рабочем месте или вблизи от него для кормления грудного ребенка в надлежащих санитарно-гигиенических условиях. В связи с этим следует отметить, что трудовое законодательство не возлагает на работодателя прямых обязательств в данном отношении. Однако в соответствии со статьей 67 Трудового кодекса в рамках социального партнерства в коллективный договор могут включаться обязательства по улучшению условий и охраны труда работников, в том числе женщин.

**Пункт 10(1).** Национальное законодательство напрямую не предусматривает отпуск в связи с отцовством. Однако может быть применимо условие предоставления гарантий одному из лиц, занятых исполнением семейных обязанностей, в соответствии со статьей 410 Трудового кодекса. Оно действует в случаях, когда мать ребенка или иное лицо, занятое исполнением семейных обязанностей, не пользуется этими гарантиями (что подтверждает справка с места работы, свидетельство о смерти, вступившее в законную силу решение суда о признании матери и иного лица, занятого исполнением семейных обязанностей, недееспособным или лишении родительских прав и другие). В этом случае применяется установленный порядок отпуска по беременности и родам и связанных с ним пособий.

По окончании отпуска по беременности и родам по желанию женщины ей предоставляется оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет с выплатой пособия за этот период в установленном законодательством порядке.

В соответствии с Указами Президента Республики Узбекистан «О совершенствовании системы государственной социальной помощи семьям с детьми» от 16.06.1994 № УП-871 и «О мерах по оказанию материальной помощи малообеспеченным семьям и дальнейшему расширению масштаба борьбы с бедностью» от 11.08.2021 № УП-6277, с 1 сентября 2021 года размер ежемесячного пособия работающим матерям (за исключением работающих в бюджетных организациях) по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет установлен в размере 60 % минимального размера оплаты труда, т. е. 588 000 сумов (по состоянию на 1 апреля 2023 года МРОТ составляет 980 000 сумов).

В соответствии с Постановлением Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, Министерства финансов Республики Узбекистан, зарег. 14.03.2002, рег. номер 1113, утверждено Положение о порядке назначения и выплаты работающим матерям ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет<sup>129</sup>.

129 URL: <https://lex.uz/uz/docs/325449>.

Пособие по уходу за ребенком выплачивается ежемесячно, как правило, матери, отцу, усыновителю, опекуну или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за рожденным, усыновленным, принятым под опеку ребенком до достижения им возраста двух лет, независимо от числа детей, за которыми осуществляется уход, и трудового стажа лица, получающего пособие.

Если уход осуществляется за двумя и более рожденными, усыновленными или принятыми под опеку детьми, то пособие по уходу за ребенком выплачивается в одинарном размере вплоть до достижения младшим ребенком двухлетнего возраста.

Если во время отпуска по уходу за ребенком до достижения им двухлетнего возраста мать имеет право на отпуск по беременности и родам на второго ребенка, то за этот период выплачивается одно из двух пособий по выбору матери.

**Пункт 10(2).** В случае заболевания или госпитализации матери после родов рекомендуется рассмотреть возможность предоставления работающему по найму отцу ребенка права на отпуск по уходу за ребенком, равный неиспользованной части послеродового отпуска по беременности и родам.

Следует отметить отсутствие положений, регулирующих этот вопрос непосредственно, однако статья 238 Трудового кодекса предусматривает установление социальных отпусков коллективными соглашениями либо коллективным договором или иными правовыми актами о труде. Статья 24 Закона Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» предусматривает, что оба родителя имеют право на оплачиваемый отпуск в связи с рождением ребенка. Продолжительность отпуска по уходу за ребенком может быть поделена между родителями по их усмотрению, причем родители могут использовать отпуск по частям. Так, коллективными соглашениями либо коллективным договором или иными правовыми актами о труде может быть предусмотрено предоставление работникам иных, не установленных законодательством, социальных отпусков (в связи с заключением брака, отцу ребенка в связи с рождением ребенка, в связи со смертью близкого родственника работника и другие), что создает условия для реализации данного рекомендуемого положения. Также статьей 228 Трудового кодекса предусмотрено право отцов (работающих мужчин) на ежегодный трудовой отпуск по их желанию в период отпуска жены по беременности и родам.

**Пункт 10(3).** Рекомендация о праве работающих по найму матерей или отцов на родительский отпуск после истечения отпуска по беременности и родам. Как указывалось ранее, национальное законодательство предусматривает право матерей, отцов или иных родственников, а также опекунов на оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им двухлетнего возраста. Также предусмотрен неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

**Пункт 10(4).** Период, в течение которого мог бы предоставляться родительский отпуск, его продолжительность и другие условия, включая выплату родительских пособий, использование и распределение родительского отпуска между работающими по найму родителями, должны определяться национальным законодательством, в частности Трудовым кодексом (Статьи 405, 400), а также общим порядком исчисления пособия по беременности и родам в рамках Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию, утвержденного Приказом министра труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, зарег. 08.05.2002, рег. номер 1136. Пособие по уходу за ребенком работающим матерям назначается по месту работы на основании Положения о порядке назначения и выплаты работающим матерям ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет, утвержденного Постановлением Министерства труда и социальной защиты населения, Министерством финансов Республики Узбекистан, зарег. 14.03.2002, рег. номер 1113.

**Пункт 10(5).** Рекомендация касается прав приемных родителей на доступ к системе защиты, предусмотренной в конвенции, особенно в отношении отпуска, пособий и защиты занятости. Статья 406 Трудового кодекса предоставляет право на отпуск работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка или установившему над ним опеку. Работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка или установившему над ним опеку, предоставляется отпуск на период со дня усыновления (удочерения) или установления опеки и до истечения пятидесяти шести календарных дней со дня рождения ребенка (при одновременном усыновлении (удочерении) двух и более детей – семидесяти календарных дней) с выплатой пособия в размере, установленном законодательством, но не менее 75 % от средней месячной заработной платы. По письменному заявлению работника, усыновившего (удочерившего) новорожденного ребенка или установившего над ним опеку, работнику предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет с выплатой за этот период пособия в порядке, определенном Кабинетом Министров Республики Узбекистан, а также отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком трех лет.

## ► Приложение II. Прочие рекомендации в отношении политики в области охраны материнства

### Рекомендации общего характера

1. Рекомендуется пересмотр действующей структуры с постепенным отказом от принципа индивидуальной ответственности работодателя и переходом к предоставлению пособий по беременности и родам в рамках обязательного страхования или государственных программ. В Приложении III к настоящему докладу содержится ряд предварительных составляющих оценки финансовых аспектов реализации Конвенции № 183; однако представленная в нем информация является ориентировочной и должна рассматриваться с осторожностью из-за ограниченной доступности официальных и надежных статистических данных. В связи с этим настоятельно рекомендуется провести технико-экономическое обоснование на основе официальных статистических данных за последний учтенный год, что позволит оценить ожидаемые затраты на выплату денежных пособий по беременности и родам в полном соответствии с требованиями данной передовой международной нормы. МОТ готова предоставить правительству все необходимое техническое содействие в организации финансирования пособий по беременности и родам в соответствии с принципом коллективного финансирования, установленным нормами МОТ в области охраны материнства и социального обеспечения.
2. Технико-экономическое обоснование для оценки ожидаемых затрат на выплату денежных пособий по беременности и родам, предоставляемых в соответствии с актуальными нормами МОТ в данной области, потребует наличия в достаточной степени дезагрегированных и надежных данных. Например, следует систематически собирать следующую информацию: средняя заработная плата женщин, численность занятых женщин, в том числе численность занятых нетипичными формами зависимого труда (например, надомный труд, дистанционная работа, временная работа и т. д.), а также общее число женщин, получающих денежные пособия по беременности и родам и ненакопительные пособия (например, единовременное пособие при рождении ребенка и пособие по уходу за ребенком для малообеспеченных семей).
3. Выводы настоящего доклада наряду с результатами технико-экономического обоснования позволят заложить прочную основу для определения вариантов реформы, направленной на устранение сделанных в настоящем докладе замечаний и предоставление всем женщинам в Узбекистане права на надлежащий отпуск по беременности и родам, а также достижение большего соответствия национальных законодательства и практики принципам и минимальным требованиям, установленным Конвенцией № 183. Это подразумевает, в частности, пересмотр соответствующих положений, касающихся исчисления и размера пособий по беременности и родам и их финансирования (например, Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию, зарег. 08.05.2002, рег. номер 1136, и Положения о порядке назначения и выплаты работающим матерям ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет, зарег. 14.03.2002, рег. номер 1113<sup>130</sup>).
4. Хотя Конвенция № 183 напрямую не требует предоставления отпуска в связи с отцовством, большинство стран признали важную роль политики в отношении отпуска по отцовству и уходу за ребенком в достижении гендерного равенства, равенства возможностей и обращения. Однако

<sup>130</sup> Некоторые положения данного документа утратили силу в связи с принятием других правовых актов.

женщины по-прежнему берут на себя непропорционально большую долю неоплачиваемого труда по уходу, что ставит их в невыгодное положение с точки зрения участия на рынке труда. Поэтому для содействия равному распределению семейных обязанностей и достижения цели преобразования распределения неоплачиваемого труда по уходу между женщинами и мужчинами рекомендуется пересмотреть национальное законодательство с тем, чтобы предусмотреть право на обязательный и коллективно финансируемый оплачиваемый отпуск в связи с отцовством.

5. Правительству также следует рассмотреть другие дополнительные меры по снижению неравного участия женщин в семейных/домашних обязанностях, более равномерному перераспределению домашних ролей между женщинами и мужчинами и обеспечению баланса между работой и личной жизнью для женщин и мужчин. Это могут быть меры по развитию базовой инфраструктуры и инвестиций в государственные или частные учреждения по уходу за детьми, позволяющие обеспечить доступность государственных услуг и учреждений по уходу (включая уход за детьми, образовательные услуги и уход за пожилыми людьми), имеющих решающее значение для достижения гендерного равенства и содействия участию женщин в составе рабочей силы. Подобные меры могут также включать пересмотр доступности дошкольных учреждений и школ, которые могут не соответствовать потребностям работающих родителей, поскольку обеспечивают уход за детьми только на неполный рабочий день или работают в рабочие часы большинства организаций, что может повлиять на возможность выхода женщин на работу на полный день.

6. В продолжение предыдущей рекомендации представляется целесообразным изучить возможность пребывания детей до года в дошкольных учреждениях, исходя из опыта зарубежных стран (например, Болгарии, Финляндии и Испании). В настоящее время в Узбекистане дети, начиная с двухлетнего возраста, могут быть приняты в государственные дошкольные образовательные учреждения, предоставляющие услуги на платной основе в режиме неполного рабочего дня. Предлагаемая практика может способствовать решению вопроса ухода за ребенком в случае, если женщина захочет выйти на работу.

7. Рекомендуется разработать и провести кампании по повышению осведомленности о роли и важности отпуска и пособий по беременности и родам и отцовству, а также образовательные программы для широкого информирования о законных правах и обязанностях в отношении материнства на работе, охраны здоровья, грудного вскармливания, охраны труда и недопущения дискриминации, в том числе в отдаленных и сельских районах страны.

8. Необходимо усилить распространение информации в СМИ и печатных изданиях, а также разместить в медицинских учреждениях (особенно в отдаленных районах и сельской местности) информационных стендов о правах женщин, в частности в вопросах материнства, включая, например, перечень бесплатных медицинских услуг по беременности и родам, виды пособий и условия их получения. Также необходимо обеспечить средства обратной связи при возникновении вопросов или проблем в связи с доступом к пособиям, предоставляемым матерям и детям.

9. Рекомендуется принять меры по обеспечению наличия и доступности актуальной информации о действующих пособиях и условиях их получения, а также статистических данных об охвате пособиями в разбивке по видам пособий, полу, географическому району и виду занятости.

## Рекомендации по более эффективному соблюдению положений Конвенции № 183

► Рекомендуется разработать подробный план поэтапных действий по реализации положений Конвенции № 183 с учетом существующей законодательной базы, правовых пробелов и пробелов в реализации между национальным законодательством и требованиями и принципами, закрепленными в данной передовой международной норме, о которых подробно говорится в настоящем докладе.

- ▶ Необходимо учесть рекомендации, содержащиеся в нормах МОТ в области социального обеспечения и охраны материнства, при разработке закона о социальном страховании, который предусмотрен Стратегией социальной защиты населения Республики Узбекистан. Такой подход обеспечит соответствие схемы принципам и параметрам международных норм, в том числе в отношении источников финансирования пособий по социальному страхованию, взаимосвязи с пособиями, выплачиваемыми из Фонда социального страхования, условий для права на получение пособий по социальному страхованию, а также минимального и максимального размера пособий.
- ▶ Возможные реформы следует обсудить на национальном уровне посредством трехсторонних консультаций, направленных на доработку, исследование и определение путей внедрения устойчивой системы финансирования денежных пособий по беременности и родам в соответствии с международными нормами и международными обязательствами, принятыми Узбекистаном. В связи с этим можно напомнить, что в целях обеспечения защиты положения женщин на рынке труда пособия в связи с отпуском по беременности и родам выплачиваются из фондов обязательного социального страхования или из общественных фондов либо в рамках иного механизма распределения рисков, определенного и согласованного правительством и представителями работников и работодателей. Возможные реформы также должны определять ответственность государства за надлежащее предоставление пособий и устанавливать правовые и институциональные рамки для реализации закона о социальном страховании.
- ▶ Необходим сбор статистики, которая позволит проанализировать эффективность применения правового обеспечения пособий по беременности и родам на практике в виде доступа к адекватным пособиям для всех работающих женщин, включая занятых нетипичными формами зависимого труда (например, домашним трудом, дистанционной работой, временной работой и т. д.) и занятых в неформальной экономике.
- ▶ В случае заинтересованности правительства в рассмотрении вопроса о ратификации Конвенции № 183 и применении возможности полностью или частично исключить из сферы действия конвенции ограниченные категории трудящихся, если ее применение к ним приводит к возникновению особых проблем существенного характера, потребуется провести консультации и социальный диалог с объединениями работодателей и профсоюзами для обсуждения вопроса и определения категорий временно исключенных трудящихся, а также причин их исключения.
- ▶ Политика и меры в области социального обеспечения, занятости и ухода должны координироваться в целях постепенного расширения охвата охраной материнства, в том числе эффективного охвата пособиями работников, занятых нетипичными формами зависимого труда (например, домашним трудом, дистанционной работой, временной работой и т. д.) и занятых в неформальной экономике.
- ▶ В рамках аттестации рабочих мест следует предусмотреть возможность проведения внеплановой аттестации рабочего места по заявлению беременной женщины. Также следует разработать и утвердить нормативы по созданию надлежащих санитарно-гигиенических условий непосредственно на рабочем месте или рядом с ним на основе положений Рекомендации № 191.
- ▶ Рекомендуется обеспечить получение адекватных социальных пособий, таких как пособие по уходу за ребенком для малообеспеченных семей, женщинами, не имеющими права на получение денежных пособий по беременности и родам (в частности, безработными женщинами и женщинами, занятыми в неформальной экономике). Для обеспечения выплаты не обусловленных уплатой взносов пособий в размере, достаточном для того, чтобы женщина могла содержать себя и своего ребенка в достойных с санитарно-гигиенической точки зрения условиях и иметь надлежащий уровень жизни, размер пособий должен устанавливаться и пересматриваться с учетом соответствующих показателей прожиточного уровня.

## ► Приложение III. Предварительные данные для оценки приблизительной стоимости пособий по беременности и родам

№	Показатель	Единица измерения	2020	2021	2022	2023	2024
1	Численность женщин, всего	тыс. человек	16 860	17 181	17 527	17 871	18 221
1.1	Из них в репродуктивном возрасте (16–49 лет)	тыс. человек	8 724	8 791	8 842	8 902	8 962
1.2	Доля женщин репродуктивного возраста в общей численности женщин	%	52 %	51 %	50 %	50 %	49 %
1.3	Из них работающие официально	тыс. человек	5 485	5 595	5 708	5 823	5 941
1.4	Доля работающих женщин в общей численности женщин	%	33 %	33 %	33 %	33 %	33 %
2.	Женщины, работающие на предприятиях и в организациях*	тыс. человек	2 243	2 316	2 392	2 470	2 551
2.1	Соотношение занятых женщин к числу официально работающих женщин	%	40,9 %	41,4 %	41,9 %	42,4 %	42,9 %
2.2	Численность женщин репродуктивного возраста, работающих на предприятиях и в организациях*	тыс. человек	1 958	2 069	2 185	2 308	2 438
2.3	Доля работников репродуктивного возраста, занятых на предприятиях и в организациях (18–49 лет)**	%	87,3 %	89,3 %	91,3 %	93,4 %	95,6 %
3	Всего рождений	тыс. единиц	842	858	875	891	909
3.1	Предполагаемое число рождений на основе доли работников репродуктивного возраста	тыс. единиц	189	202	216	231	247
4	Средняя заработная плата***	тыс. сумов	2 585	2 979	3 722	4 470	5 476
5	МПР (4* МПР)	тыс. сумов	-	1 760	1 992	2 255	2 552
6	Затраты работодателя (100 % заработной платы) на выплату части пособий из Фонда социального страхования	тыс. сумов	-	-	1 730	2 215	2 924
6.1	Общие затраты работодателя на выплату части пособий из Фонда социального страхования	тыс. сумов	-	-	373 855	511 950	722 780
7	Необходимая сумма пособий из Фонда социального страхования при условии выплаты части пособий работодателем	тыс. сумов	-	-	430 524	521 111	630 759
8	Сумма пособий при полном покрытии пособия Фондом социального страхования	тыс. сумов	-	-	804 379	1 033 061	1 353 538

\* расчет произведен исходя из численности женщин, занятых в организациях (без учета бюджетников)

\*\* без учета работников малого бизнеса

\*\*\* без учета малого бизнеса и сельского хозяйства

По имеющейся информации, в 2022 году из государственного бюджета в Фонд социального страхования было выделено 170 млрд сумов на покрытие расходов:

- ▶ выплата пособий по беременности и родам работникам бюджетных организаций (т. е. государственного сектора) – 665 000 тыс. сумов;
- ▶ бюджет пособий по беременности и родам для женщин, работающих в частном секторе, – 300 710 тыс. сумов<sup>131</sup>.

Из расчетных данных можно сделать вывод, что планируемые расходы государственного бюджета на выплату пособий по беременности и родам из Фонда социального страхования покрывают лишь около 50 % необходимой суммы исходя из приблизительного расчета доли рождений, приходящихся на работающих женщин репродуктивного возраста, которые могут иметь право на эти пособия.

Также следует отметить, что в 2016–2021 годах доля социальных расходов в общем объеме расходов государственного бюджета снизилась. В 2016 году этот показатель составил 58,9 % в сравнении с 42,7 % в 2021 году (снижение на 16,2 п. п.). При этом доля расходов на экономику в общем объеме расходов государственного бюджета увеличилась с 10,6 до 11,5 %. Общая доля экономических и социальных расходов в расходах государственного бюджета уменьшилась с 69,5 % в 2016 году до 54,2 % в 2021 году<sup>132</sup>.

Ожидается, что в 2023 году 50 % расходов, или 130 трлн сумов, будут направлены на социальную сферу. Согласно Закону Республики Узбекистан «О Государственном бюджете Республики Узбекистан на 2023 год» от 30.12.2022 № ЗРУ-813<sup>133</sup>, на здравоохранение планируется направить 28,43 трлн сумов. Также предусмотрено выделение 1,5 трлн сумов на финансирование 22 государственных программ в этой области, в том числе 31 млрд сумов на расходы по обеспечению лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения, необходимыми для охраны здоровья матерей и детей, женщин репродуктивного возраста<sup>134</sup>.

131 URL: <https://lex.uz/uz/docs/6333242>.

132 URL: [https://ifmr.uz/publications/articles-and-abstracts/state\\_index](https://ifmr.uz/publications/articles-and-abstracts/state_index).

133 URL: <https://lex.uz/uz/docs/6333242>.

134 URL: <https://www.gazeta.uz/ru/2022/12/19/budget-2023/>.

## ► Приложение IV. Схема назначения и выплаты пособия по беременности и родам

Этапы	Субъекты	Мероприятия	Сроки выполнения
1 этап	Ответственный работник территориальной амбулаторной поликлиники, родильного учреждения	Вводит в информационную систему «Тиббиёт» электронные данные из листка нетрудоспособности беременной работницы	В течение пяти рабочих дней со дня выдачи листка нетрудоспособности
2 этап	Информационная система «Тиббиёт»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проверяет введенные сведения через систему «Электронное правительство».</li> <li>2. Проверенные данные направляются в ИС «Единый реестр»</li> </ol>	Автоматически
3 этап	Информационная система «Единый реестр»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проверяет непрерывный трудовой стаж получателя пособия в течение 6 месяцев, доходы в виде оплаты труда, работу или не работу в бюджетной организации.</li> <li>2. Автоматически формирует решение о назначении пособия.</li> <li>3. Формирует платежные списки.</li> <li>4. Направляет СМС-сообщение получателю пособия о форме и сроках выплаты пособия.</li> <li>5. Представляет платежные списки в АК «Народный банк»</li> </ol>	До 4 числа месяца, следующего за месяцем введения в систему листка нетрудоспособности
4 этап	Министерство финансов Республики Узбекистан	Переводит средства для выплаты пособия в АК «Народный банк»	До 4 числа месяца выплаты пособия
5 этап	АК «Народный банк»	Осуществляет выплату на банковскую пластиковую карту получателя пособия	До 10 числа месяца выплаты пособия
		В случае отсутствия у получателя пособия банковской пластиковой карты выплачивает пособие в форме наличных денежных средств	До 27 числа месяца выплаты пособия
		Представляет в ИС «Единый реестр» электронные сведения о произведенных выплатах и невыплаченных средствах	До конца месяца выплаты пособия

Источник: Положение о порядке назначения и выплаты пособия по беременности и родам по государственному социальному страхованию, утвержденное Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан «О мерах по развитию системы государственного социального страхования» от 20.09.2022 № 515.

## ► Приложение V. Передовая международная практика в области охраны материнства

В настоящем разделе представлен обзор международной практики в отношении охраны материнства. Хотя организация систем социального обеспечения в разных странах неодинакова, можно отметить ряд тенденций.

Страны, как правило, выстраивают свои системы поэтапно, обращаясь к различным областям в разном порядке в зависимости от страновых особенностей и приоритетов. Системы социальной защиты многих стран основаны на социальном страховании, финансируемом за счет взносов работодателей и работников, которые могут дополняться государственными субсидиями или схемами, финансируемыми за счет налогов, либо их сочетанием, что имеет важное значение для снижения уязвимости и содействия достойному труду населения. Многие страны добились значительного прогресса в расширении охвата социальной защитой, укрепили системы социальной защиты и установили эффективные минимальные уровни социальной защиты. Некоторым странам удалось достичь всеобщего или практически всеобщего охвата в различных сферах социальной защиты путем сочетания ненакопительных и накопительных схем и программ. К примеру, в Португалии женщины, не имеющие права на оплачиваемый отпуск по беременности и родам по линии социального страхования, получают пособие по беременности и родам, финансируемое за счет налогов. Эффективная координация этих механизмов в рамках системы социальной защиты необходима для обеспечения по крайней мере базового или минимального уровня гарантированного дохода для беременных женщин (МОТ, 2021 г., 112).

По данным МОТ, в 143 из 195 стран и территорий, по которым была доступна информация, периодически выплачиваемые денежные пособия по беременности и родам закреплены в национальном законодательстве в области социального обеспечения и предоставляются посредством механизмов коллективного финансирования: либо в рамках социального страхования, полностью или частично замещая доходы женщин на завершающем этапе беременности и после родов, либо в рамках ненакопительных программ, обеспечивающих по крайней мере базовый уровень дохода. Почти во всех этих странах (137) действуют схемы социального страхования, и в восьми из них также применяются ненакопительные схемы, финансируемые за счет налогов. В трудовом законодательстве других 47 стран (преимущественно в Африке и Азии) существуют положения об обязательном периоде отпуска по беременности и родам и ответственности работодателя за выплату заработной платы (или процента от нее) в течение этого периода. В 18 странах сочетаются механизмы социального страхования и ответственности работодателя. В 3 странах денежные пособия по беременности и родам выплачиваются исключительно в рамках ненакопительных программ (МОТ, 2021 г., 111).

В большинстве стран пособия по социальному обеспечению финансируются за счет взносов работников и работодателей, иногда с привлечением государственных субсидий. Принцип коллективного финансирования пособий по беременности и родам неразрывно связан с уплатой взносов от суммы заработка. Принцип солидарности в финансировании пособий по беременности и родам также необходим для предотвращения дискриминации на рабочем месте, поскольку освобождает работодателей от несения прямых расходов по выплате этих пособий, которые возникают при применении схем ответственности работодателя.

Распределение взносов между работодателями и работниками, совместное финансирование пособий по беременности и родам – наиболее распространенная модель финансирования денежных пособий по беременности и родам во всем мире. Принцип коллективного финансирования соблюдается в странах с различным уровнем развития, включая Австрию, Алжир, Белиз, Бразилию, Венесуэлу, Грецию, Испанию, Кабо-Верде, Кипр, Колумбию, Марокко, Пакистан, Парагвай, Сальвадор, Словению, Таиланд, Тунис, Уругвай, Финляндию и ЮАР.

Трехстороннее финансирование схем страхования в случае беременности и родов, когда взносы уплачивают работодатели, работники и государство, встречается редко (к примеру, в таких странах, как Гондурас и Мексика).

Во Вставке 7 представлен обзор принципов организации, финансирования, коэффициента замещения и продолжительности выплаты денежных пособий по беременности и родам в отдельных странах всех регионов. В ней демонстрируются примеры стран с разным уровнем развития и различными социальными, экономическими и национальными характеристиками и финансовыми возможностями государств.

#### ► Вставка 7. Денежные пособия по беременности и родам в отдельных странах

- Система страхования занятости **Канады** предусматривает пять видов пособий для работающих лиц: пособие по безработице, пособие по беременности и родам, пособие по болезни, пособие по отцовству и пособие по уходу за больным членом семьи, при этом работодатели и работники несут все расходы, связанные с функционированием системы страхования по безработице. Застрахованы все работники, нанятые на основе письменного договора или устного соглашения, как с полной, так и с частичной занятостью, в том числе стажеры. Сбором взносов на социальное страхование для работающих лиц занимается Агентство по доходам Канады. Взносы работников удерживаются из заработной платы и перечисляются в налоговое агентство вместе с доплатами за счет работодателя, взносами в программу «Пенсионный план Канады» и вычетами подоходного налога из общего дохода. В 2021 году работники отчисляли в Фонд страхования занятости 1,58 % заработка<sup>135</sup>.
- В **Колумбии** денежные пособия по беременности и родам предоставляются системой медицинского страхования, которая также покрывает расходы на медицинское обслуживание и медицинскую помощь в связи с беременностью и родами. Схема в обязательном порядке распространяется на всех работающих по трудовому договору, включая государственных служащих, пенсионеров и пожилых людей, возвращающихся на работу, а также способных платить взносы самозанятых лиц. Эта схема финансируется за счет взносов в систему

социального страхования, составляющих 12,5 % месячного заработка работников (4 % уплачиваются работниками и 8,5 % – работодателями). Денежное пособие по беременности и родам соответствует 100 % предыдущей заработной платы. Пособия для работников с переменной заработной платой (например, работающих сдельно или штучно) рассчитываются на основе средней заработной платы за предыдущие 12 месяцев или за все месяцы страхования для работников со стажем работы менее 12 месяцев.

- В **Египте** денежные пособия по беременности и родам предоставляются в рамках системы страхования по болезни, находящейся в ведении Национальной организации социального страхования. Эта схема в обязательном порядке распространяется на работников частного сектора, имеющих постоянные трудовые правоотношения с работодателем, работников, оказывающих домашние услуги (за исключением работающих в частных домохозяйствах), работающих по найму членов семьи на условиях постоянной занятости, а также самозанятых лиц, включая работающих за собственный счет в торговле, промышленности или сельском хозяйстве, представителей свободных профессий и владельцев производственных объектов или сельскохозяйственных угодий с доходом выше установленного порога. Из взносов работников и работодателей на страхование по болезни 0,25 % направляется на финансирование денежных пособий по беременности и родам. Пособие по беременности и родам соответствует 75 % предыдущего заработка женщины и выплачивается в течение 90 дней.

<sup>135</sup> URL: <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/432/HUMA/Reports/RP11439397/humarp06/humarp06-e.pdf>.

- Одна из форм социального страхования во **Вьетнаме** – страхование в случае болезни, беременности и родов – распространяется на работников государственных предприятий, частных предприятий (с численностью работающих не менее десяти человек), международных организаций и иностранных компаний. Финансирование осуществляется за счет обязательных взносов на основе ежемесячных вычетов из заработной платы. Работники, на которых не распространяется действие системы обязательного социального страхования, могут участвовать в добровольной системе<sup>136</sup>. Работники, которые заключают трудовые договоры со многими работодателями и подлежат обязательному социальному страхованию, уплачивают взносы социального страхования только за первый трудовой договор<sup>137</sup>.
- В **Украине** существует несколько видов схем социального страхования, одна из них включает предоставление пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам. Основными источниками формирования средств Фонда социального страхования являются страховые взносы наемных работников и работодателей. Примечательно, что их размер зависит от единого социального взноса, который каждый год устанавливается Верховной Радой Украины одновременно с принятием государственного бюджета. Единый социальный взнос, установленный в 2022 году, составлял 22,0 % месячного заработка, который не может быть ниже минимальной заработной платы<sup>138</sup>. Денежные пособия по беременности и родам соответствуют 100 % предыдущего заработка и выплачиваются в течение 126 дней (70 дней до и 56 дней после родов).

136 URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---soc\\_sec/documents/publication/wcms\\_749438.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_749438.pdf)

137 URL: [https://ru.khanhhoa.gov.vn/Resources/Docs/2018/H per centC6 per centAF per centE1 per centBB per cent9ANG per cent20D per centE1 per centBA per centAAN per cent20THU per cent20BHXH per cent20 per centC4 per cent90 per centE1 per centBB per cent90I per cent20V per centE1 per centBB per cent9AI per cent20NG per centC6 per centAF per centE1 per centBB per cent9CI per cent20N per centC6 per centAF per centE1 per centBB per cent9AC per cent20NGO per centC3 per cent80I-1.doc](https://ru.khanhhoa.gov.vn/Resources/Docs/2018/H%20per%20C6%20per%20AF%20per%20E1%20per%20BB%20per%209ANG%20per%20D%20per%20E1%20per%20BA%20per%20AAN%20per%20THU%20per%20BHXH%20per%20per%20C4%20per%2090%20per%20E1%20per%20BB%20per%2090I%20per%2020V%20per%20E1%20per%20BB%20per%209AI%20per%2020NG%20per%20C6%20per%20AF%20per%20E1%20per%20BB%20per%209CI%20per%2020N%20per%20C6%20per%20AF%20per%20E1%20per%20BB%20per%209AC%20per%2020NGO%20per%20C3%20per%2080I-1.doc)

138 URL: <https://cis.minsk.by/page/show?id=6400>, <https://index.minfin.com.ua/labour/social/>





