



乌兹别克斯坦

雇主税: 12.10%

雇员税: 6%

货 币: 索姆 (UZS)

平均带薪休假时间: 至少15天

万领钧Knit People

乌兹别克斯坦白皮书

更新日期: 2025 年 7 月 10 日

乌兹别克斯坦招聘概况

以下数据仅供参考，您可随时查阅乌兹别克斯坦政府部门网站或联系我们以获取最新数据。

货币	乌兹别克斯坦索姆 (UZS)
人口	3,754 万 (2025 年 3 月)
首都	塔什干
国内生产总值	804 亿美元 (2022 年)
经商便利度	排名第 69 位
语言	乌兹别克语
纳税截止日期	6 月 1 日
最低时薪	1,155,000 UZS/月
工作时间	40 小时/周
工资周期	16 天

乌兹别克斯坦的税款

乌兹别克斯坦雇主税: 12.10%

乌兹别克斯坦工资税: 6%

工资税中包含员工个人所得税，个人所得税具体的税率和规定可能因收入水平、申报情况、地方法规等因素而异。

企业出海乌兹别克斯坦的好处

乌兹别克斯坦作为中亚地区的重要枢纽国家，近年来凭借其独特的战略地位和持续的改革红利，正成为企业出海的热门目的地。其横跨欧亚大陆的地理位置使其成为连接欧洲、中东、南亚及独联体市场的关键节点，随着中吉乌铁路等重大基建项目的推进，货物从乌兹别克斯坦发往欧洲的时间可缩短至 7 - 8 天，显著降低物流成本。这种区位优势不仅便于企业辐射周边 3 亿人口的消费市场，还能借助“一带一路”倡议下的政策协同，深度融入国际产业链分工。

乌兹别克斯坦 3,800 万人口的消费市场呈现快速增长态势，2024 年 GDP 增速达 6.5%，人均 GDP 突破 3,000 美元，中产阶级的崛起催生了对高端制造、消费品及服务的旺盛需求。当地工业基础的升级需求尤为突出，例如纺织产业链正从初级加工向高附加值环节转型，早期进入的企业可通过提供技术解决方案抢占市场份额，同时盘活设备投资。此外，中小微企业贡献了 54.3% 的 GDP，创业活力领跑中亚，为配套服务企业提供了广阔的合作空间。

乌兹别克斯坦为吸引外资推出了多层次激励措施。在“两区一园”等经济特区内，投资额超 300 万美元的企业可享受 3 - 10 年的企业所得税、财产税和土地税免征期，进口设备及原材料若本国无法生产可免缴关税。2025 年实施的“黄金签证”政策则通过投资换居留的模式，进一步降低高净值企业的准入门槛。税收方面，增值税率已从 20% 降至 12%，高科技制造企业更可获得 3 年所得税全免，纺织、皮革等行业也享有阶段性税收优惠。

乌兹别克斯坦的劳动力优势不仅体现在成本层面，更在于其结构优化与技能提升带来的长期价值。该国拥有超过 2,200 万劳动年龄人口（15 - 64 岁），占总人口的 58%，且平均年龄仅 30.2 岁，形成充满活力的年轻化劳动力储备。政府通过“新乌兹别克斯坦”发展战略，将职业教育预算提升至 GDP 的 1.2%，在塔什干、撒马尔罕等地建立 37 个产业技能培训中心，显著降低企业岗前培训成本。

企业出海乌兹别克斯坦的招聘挑战

首先，语言与文化差异是招聘过程中的显性障碍。乌兹别克语和俄语是当地主要使用语言，而中资企业的管理层通常以中文或英文为主，语言不通直接影响招聘宣传、面试沟通及员工培训。此外，乌兹别克斯坦职场文化偏重正式与等级，如何在管理风格上实现有效融合，也考验着企业的本地化适配能力。

其次，当地劳动力市场信息不透明，招聘渠道有限。虽然乌兹别克斯坦近年来推动数字化发展，但主流求职方式仍以传统线下介绍和社交网络为主，企业若缺乏本地招聘网络，往往难以接触到优质人才。同时，部分技术型岗位人才储备不足，也导致招聘周期长、成本高。

法律法规方面，乌兹别克斯坦劳动合同制度相对复杂，外企在签约、解约、工资支付、试用期设定等环节需要严格遵守本地法律要求。一旦处理不当，可能引发雇佣纠纷甚至面临合规处罚，对企业运营造成不必要的风险。

此外，薪酬期望与激励机制之间也存在落差。乌兹别克斯坦整体薪资水平不高，但当地雇员对稳定性和长期发展有较高预期，单一的高薪往往难以建立员工忠诚度。如何平衡成本控制与雇主吸引力，是出海企业需长期思考的问题。

总的来说，招聘不仅是人才获取的问题，更是企业“在地化”战略落地的第一步。面对乌兹别克斯坦这样一个机遇与挑战并存的市场，企业唯有深入理解当地人力生态，构建本地化招聘策略，才能真正实现稳步发展。

[万领钧 Knit People](#) 提供一站式**名义雇主**与**全球薪酬**管理解决方案，[通过 Knit](#)，您可以轻松解决雇佣当地员工和海外薪酬发放等合规问题。

乌兹别克斯坦名义雇主

在乌兹别克斯坦，名义雇主在法律上是雇员的雇主。名义雇主负责所有乌兹别克斯坦雇佣合规事宜，包括薪资、税务、法定福利、雇佣合同等。

名义雇主负责

- ✓ Knit 平台可根据您的独特需求进行定制
- ✓ 雇用和重新组建跨境团队成员
- ✓ 确保他们的就业符合当地就业法律规定
- ✓ 为团队提供有竞争力的福利选择
- ✓ 处理当地工资单
- ✓ 申报与就业相关的税款和报表
- ✓ 向员工发放工资单
- ✓ 以当地货币发放工资

名义雇主如何运作

公司

与员工保持直接联系，为他们分配工作任务，并管理他们的工作表现。

Knit 平台

管理薪资、税收和福利，确保员工和公司遵守所有法律规定。

员工

作为协议中的第三方，员工履行其在公司中的所有相关义务。

乌兹别克斯坦的雇主缴税

以下的福利被视为雇主需要缴纳的强制性雇员福利：

雇主税：12.10%

- 社会税：12%
- 养老金：0.10%

以上为最新数据，需注意数据会根据政府政策更新和调整，您可随时查阅乌兹别克斯坦官方网站或[联系我们](#)以获取最新数据。

社会税

乌兹别克斯坦的社会税（social tax）是由雇主基于员工总工资承担的一项综合社会保障费用。社会税的标准费率为 12%，适用于大多数纳税主体（普通企业）。

然而，不同行业及组织类型可适用不同税率：

- 国家预算单位（如政府机构）适用 25%税率
- 雇佣残疾人员的专项部门或车间享受 4.7%的优惠税率
- 其他非营利组织（如 SOS 儿童村协会）适用 7%税率

养老金

除社会税外，雇主每月还需缴纳雇员薪资 0.1%的养老金。养老金缴款是乌兹别克斯坦社会保障的重要组成部分。这些缴款构成国家养老金体系的资金，为达到退休年龄并满足缴款要求的个人提供退休福利。

其它福利

虽然法律没有强制规定，但许多雇主会选择为员工的额外福利缴费，如交通补贴与通勤支持、午餐补贴、医疗福利、员工培训、年度奖金、节日礼品。

乌兹别克斯坦的雇员缴税

在乌兹别克斯坦，雇员有责任缴纳以下几种税费，包括：

雇员工资税：6%

- 社会税：4%
- 失业保险：0.5%
- 住房贷款制度：1%
- 员工培训基金：0.5%

社会税

员工需要缴纳相当于其工资 4% 份额的社会保障。乌兹别克斯坦的社会保障体系旨在为各种情况下的员工提供经济保障和支持，包括退休、患病和工伤。

失业保险

员工缴纳失业保险的比例为薪资的 0.5%。

失业保险金为暂时失业的个人提供福利。社会保障体系的这一部分旨在为寻找新工作的失业人员提供经济援助，帮助他们减轻失业带来的经济影响，维持失业期间的生活水平。

住房贷款制度

乌兹别克斯坦法规要求，员工必需从税前工资中扣除 1% 用于住房贷款计划，这一机制由国家统一管理，旨在帮助员工积累购房资质或用于未来住房贷款支持。

员工培训基金

员工培训基金（Employee training contribution, INCES）也是乌兹别克斯坦员工须缴纳的费用，员工需缴纳 0.5% 的比例。这笔资金会用于支持乌兹别克斯坦国家或地方组织的培训项目，例如：

- 职业技能升级课程（如语言、技术或行业相关培训）
- 国家资格证书考试与再教育计划
- 企业内部员工培训与岗前培训项目

具体分配方式由相关培训机构、行业协会或政府就业部门负责管理，支持提升当地劳动力的整体素质。

个人所得税

下面是 2025 年乌兹别克斯坦个人所得税税率：

应税收入	税率 (%)
就业收入、租金收入、资本收益等	12
居民股息和利息	5

非居民个人来源于乌兹别克斯坦境内的个人收入按以下预扣税率征税：

应税收入	税率 (%)
股息和利息	10
运输（货运）服务	6
其他收入（包括版权费、工资收入等）	12

自 2022 年 4 月 1 日至 2028 年 12 月 31 日，个人（乌兹别克斯坦共和国居民和非居民）从股份公司股份中获得的股息收入免征个人所得税。

*以上为乌兹别克斯坦最新个人所得税数据，需注意适用标准和税率可能会根据乌兹别克斯坦税法的更新而有所变化，建议您随时查阅乌兹别克斯坦官方网站或[联系 Knit 专业的税务顾问](#)，帮助您获得准确的指导和建议，确保您遵守相关法规和规定，以避免可能的处罚或罚款。

乌兹别克斯坦的入职规定

乌兹别克斯坦的工作时间

雇员的工作时间安排与加班支付制度，均受到[《乌兹别克斯坦共和国劳动法典》](#)（简称《劳动法典》）的明确规范与法律保护。这些规定旨在确保员工的权益得到充分保障，营造一个公平、健康和安全的工作环境。

乌兹别克斯坦的最高工时和加班法

最高工时

在乌兹别克斯坦，员工的工作时间与加班安排受到《劳动法典》的明确规制。一般情况下，雇员每周的标准工作时长为 40 小时，通常安排为每天 8 小时、每周 5 天。对于未成年人、特殊岗位员工或有特定健康状况的雇员，还适用更短的法定工时，以保障其身心健康。无论何种岗位，员工每天的实际工作时间（包括加班、值班和夜班）都不得超过 12 小时。员工在工作日期间必须享有至少 30 分钟、最多 2 小时的休息和用餐时间，此段休息时间不计入工作时间。

加班工资

在加班管理方面，法律规定雇主必须事先获得员工同意，若未经同意安排加班则属违法行为。

法律严格限制加班时间：连续 2 天内累计加班不应超过 4 小时，如从事危险岗位则每日限制只能加班 2 小时；1 年内累计加班时间不能超过 120 小时；当工作位于 12 小时长班或极端恶劣条件下，则禁止加班。某些特殊岗位和特定情况下不允许加班。

薪酬方面，乌兹别克斯坦劳动法规明确要求对加班支付高倍补偿，普通工作日的加班至少应支付 2 倍工资（200%），而在休息日或法定节假日加班也需支付同样的至少 2 倍工资；员工也可选择用等时调休替代加班补偿，但这一安排需经员工书面同意并在记录中体现。若调休替代，应记录调休事实并确保员工实际休息至应得时长。

雇佣合同

乌兹别克斯坦劳动法要求所有雇佣合同必须以书面形式签署，并在国家统一劳动力系统（ENST）中进行注册。合同需包含关键条款，例如雇主与雇员的完整身份信息、工作地点、岗位职责、工作开始时间、薪酬结构、合同期限（若为固定期限合同）与工作时间安排等。

固定期限合同（Temporary/Fixed - term contract）最多可签订至不超过 5 年，且只能在法律允许的特定情形下使用，例如替代缺席员工、季节性工作、项目施工、临时扩员或实习与培训任务等。合同中必须清楚注明起止日期，若合同期满后雇员继续工作且双方均未要求终止，且未在期满后一周内声明终止合同，该合同将自动转换为无固定期限合同。

无固定期限合同 (Indefinite duration contract) 不设终止期，持续至双方书面解除。该类型合同下，雇员享有更全面的保障及福利。相较之下，固定期限合同则受限于具体任务或期限结束后自然终止，除非提前签署续约协议。

试用期

乌兹别克斯坦的雇佣合同可约定试用期，但试用期最长不能超过 3 个月。在试用期结束前，任何一方有权提前 3 日书面通知对方终止劳动合同。

乌兹别克斯坦的工资支付条例

乌兹别克斯坦雇员薪酬条例

最低工资

2025 年乌兹别克斯坦的最低工资为每月 1,155,000 UZS，适用于所有工人。

发薪频率

乌兹别克斯坦雇主通常采用月中和月末两次发薪的方式进行薪资支付，这是最常见的支付频率，也符合 [《劳动法典》](#) 规定的“在两次支付之间不得超过 16 天”的要求。多数公司会于月中（如 15 号前后）和月末（如最后一个工作日）分别结算半个月工资，以保障员工现金流稳定，同时确保支付周期合法合规。若企业使用一次性月末支付，也并不违反法律，只要合同规定员工每月至少可领取一次工资即可。

工资支付采用乌兹别克斯坦法定货币索姆 (UZS)。

工资单

在乌兹别克斯坦，工资单是法律和税务合规的重要凭证，必须清晰列示员工当期收入与各项扣除明细。工资单需注明薪酬期间、员工信息、支付方式和总额等内容。

工资单中，收入部分包括基本工资、津贴、加班费、奖金与休假补偿等项目。加班费常按 200% 标准支付。同时，社会税按 12% 统一执行，直接从员工工资中扣除。

扣除项目详尽，包括员工自缴的社保与其他公共基金，如：4% 社会保障、1% 住房贷款计划、0.5% 失业保险及 0.5% 培训基金 (INCES)，共计约 6%。

雇主还需代扣代缴个人所得税，并在工资单中明确税前、税后金额、扣款明细及净薪金额。这样既确保员工理解所获收入，也满足监管机构对薪酬透明的要求。

为了便于查验和归档，工资单通常采用电子或纸质形式，须包含员工姓名、职位、支付周期、总工资额、各项扣除及实际到账金额。正规企业多通过银行转账发薪，并通过薪资卡（如 UzCard、Humo）或网上系统发放和记录。

在设立工资单时，您的公司有几种选择

- 自行处理工资：您可以通过成立乌兹别克斯坦的分公司来处理工资事宜，招聘财务人员来管理分公司内部的工资发放。然而，这需要投入大量的时间和资源，以了解和遵守当地税收和工资法规
- [与 Knit 全球 EOR 名义雇主合作](#)：Knit 作为[名义雇主](#)，提供一站式薪酬发放解决方案，负责处理您的所有工资发放和合规事宜，减轻您的[薪酬计算和薪酬发放](#)的负担，这样您可以将精力集中在核心业务上

在乌兹别克斯坦雇主常见的违规风险和处罚

在乌兹别克斯坦，雇主在用工过程中若未遵守[《劳动法典》](#)的相关规定，可能面临行政处罚、经济赔偿，甚至刑事责任。以下是一些企业常见的雇佣违规行为及对应处罚，以分段形式详解，便于企业识别并规避合规风险：

乌兹别克斯坦法律明确要求所有雇佣关系必须签署书面雇佣合同，并在国家劳动力信息系统（ENLS）中注册。如果雇主未能签署书面合同或规避登记程序，将被视为非法雇佣，劳动监察机关可处以高额罚款，并责令补签合同、补缴社保与税款，雇员仍可追溯相关工资与福利待遇。

拖延或未按期支付员工工资，也是乌兹别克斯坦较为严肃的用工违法行为。根据《劳动法典》第 164 条，工资应至少每月支付两次，间隔不得超过 16 天。如违反规定，雇主除需补发工资外，还需按乌兹别克斯坦中央银行公布的再融资利率支付每日滞纳金，直至全部支付完成为止。长期拖欠工资则可能触发行政处罚或劳动仲裁，甚至构成刑事案件。

用人单位未依法缴纳社会税、未代扣个人所得税或虚报工资基数，亦属高风险行为。一经查实，税务机关有权追征税款并处以罚金，严重者将被暂停业务许可或移送司法机关。乌兹别克斯坦对“隐性雇佣”或“现金发薪”行为查处较为严格，尤其是在建筑、制造等行业。

在解雇程序方面，若企业未经正当理由或未履行书面通知义务解除员工劳动关系，员工可通过劳动仲裁提起申诉。若仲裁机构认定解雇违法，雇主需支付高额赔偿金，数额通常为 1- 3 个月工资，严重情形下还需恢复雇佣关系并补发期间薪酬。

此外，未遵守加班规定（如未经员工同意安排加班、未支付加班工资）、未保障最低工资标准、未提供工资单、强迫员工放弃休假等行为，也可能引发行政处罚、劳动仲裁或集体维权。

整体来看，乌兹别克斯坦劳动监管正日趋规范化和数字化。对于出海设点的中国企业来说，除了签署合规的本地雇佣合同和及时发薪，更应建立完整的员工档案、工时记录与税费申报体系，防止因流程缺失或政策误读而承担法律后果。[Knit](#)可为企业提供乌兹别克斯坦本地劳动合规咨询与用工操作支持，助力风险防控，确保团队安全稳定运营。

乌兹别克斯坦的工资支付形式

在乌兹别克斯坦，工资支付形式受到《劳动法典》的明确规制，雇主必须按照法定程序和方式，向员工支付工资。不同企业可根据自身情况选择合适的支付方式，但前提是必须合规、透明，并确保员工按时足额领取报酬。

乌兹别克斯坦工资必须以本国货币索姆（UZS）支付。除非法律特别允许（如经批准的外资企业或 IT 园区企业），否则不得以外币向员工直接支付薪资。即使员工是外籍人士，也应优先使用本地货币结算薪酬，除非另有国家级授权。

在支付方式方面，当前乌兹别克斯坦鼓励通过银行转账或电子支付形式发放工资，尤其是在城市地区和大型企业中，电子支付已逐渐成为主流。雇主通常会为员工开设本地薪资卡账户，如 UzCard 或 Humo，通过工资卡定期将薪资打入，既便于员工管理收入，也有助于雇主留存清晰的薪资支付记录。

尽管如此，在一些偏远地区或传统行业中，仍存在一定比例的现金发薪现象。根据国家劳动监察机构要求，即使采用现金形式发薪，雇主也必须提供书面工资单，并让员工签字确认工资已发放，避免后续争议。

乌兹别克斯坦的奖金条例

在乌兹别克斯坦，奖金（Bonuses）制度虽不属于强制性薪酬组成部分，但在实际操作中已成为众多企业激励员工、提升绩效与增强团队凝聚力的重要工具。以下是一些常见的奖金类型：

年终奖金（十三薪）

乌兹别克斯坦法律并未强制规定企业必须发放年终奖，但在国有企事业单位、大型本地公司与外资企业中，发放年终奖金是一项普遍存在的惯例，特别是在公共服务、教育、银行等行业。年终奖金通常与企业整体利润表现、员工全年考核结果挂钩，常见形式包括“第十三个月工资”（即 13 薪）或“年终激励金”。

虽然发放时间和金额没有统一标准，但多数企业会在年底（12 月）或财年结束后（次年 3 月或 6 月）发放。部分企业会将年终奖明确写入雇佣合同或员工手册，一旦形成制度，即具有法律效力，雇主不能随意取消或调整。

绩效奖金

绩效奖金是企业根据员工个人或团队业绩表现，按季度或年度进行发放的一种浮动薪酬形式。在乌兹别克斯坦，绩效奖金广泛应用于销售、技术开发、生产制造和管理岗位。尤其在外资企业中，企业会将关键绩效指标（KPI）与奖金比例挂钩，比如销售提成、项目达成奖励或管理效能奖金等。

绩效奖金发放可采用多种结构：按百分比提成、按等级考评发放、或与部门整体目标绑定。在绩效管理制度完善的企业中，这类奖金往往与季度绩效评估周期同步发放，并通过 Payroll 系统体现为独立项。若企业未建立清晰透明的绩效标准，奖金发放容易引发员工质疑，甚至成为劳动争议隐患。

节日奖金与补贴

乌兹别克斯坦有丰富的宗教与国家法定节日，如纳乌鲁斯节（Nowruz，3 月 21 日）、独立日（9 月 1 日）、新年、国际劳动节、古尔邦节等。许多企业在这些节日前后，会发放一次性节日奖金、购物卡或礼品以示庆贺。

此外，一些企业会根据员工入职周年、结婚、生育、子女入学等场合发放“特殊奖金”或“慰问金”，金额从 100,000 UZS 到 1,000,000 UZS 不等，视企业规模和制度而定。这些奖金虽属自愿发放，但若在员工手册或薪酬政策中形成惯例，同样具备可追索性。

专业奖金

在教育、科研、卫生等公立机构，政府为鼓励专业技术人才稳定任职，设有“高级职称补贴”“科研成果奖金”“岗位津贴”等专项奖金。例如，获得高级学术头衔或博士学位的员工，通常能获得每月额外30%~60%的岗位奖金补贴。

这些补贴由雇主（通常为国家或国有单位）负责支付，标准由人力资源部或教育部等主管机构统一制定。在私营企业中，类似的专业激励奖金可根据职位、资历和贡献度自定义设立。

合规要求与奖金发放注意事项

虽然奖金制度具有灵活性，但乌兹别克斯坦劳动法强调雇主在奖金发放上必须遵循公平、透明和一致性原则。若企业承诺或形成习惯发放某种奖金，即便未写入合同，也可能被劳动仲裁机构认定为“默示合同义务”。

在发放奖金时，企业应：

- 在工资单上清晰列明奖金项目及金额
- 明确奖金是否计入社保与税前工资
- 设立奖金发放规则，写入员工手册或薪酬制度中
- 保留奖金核算、审批与发放记录，便于监管或劳动争议应对

乌兹别克斯坦的奖金制度虽然在立法层面不具强制性，但在实际人力资源管理中已经高度制度化、标准化。合理设计年终奖、绩效奖与节日补贴，不仅有助于激励员工、留住核心人才，更能体现企业文化与本地化管理水平。中国企业在出海乌兹别克斯坦过程中，若需设立本地薪酬结构、设计奖金机制或审查合规风险，[Knit](#)可提供全流程支持，助您稳健布局中亚市场。

乌兹别克斯坦热门行业薪资（年薪/美元）

行业类别	国家销售总监	销售主管	销售
能源行业	30,000 - 50,000 USD	18,000 - 30,000 USD	10,000 - 20,000 USD
汽车行业	25,000 - 45,000 USD	15,000 - 25,000 USD	9,000 - 18,000 USD

行业类别	国家销售总监	销售主管	销售
医药器械	28,000 - 48,000 USD	17,000 - 28,000 USD	10,000 -19,000 USD
SaaS 行业	30,000 - 55,000 USD	20,000 - 35,000 USD	12,000 - 25,000 USD
互联网行业	28,000 - 50,000 USD	18,000 - 30,000 USD	10,000 -22,000 USD
传统制造业	22,000 - 40,000 USD	14,000 - 24,000 USD	8,000 - 16,000 USD

* 以上数据来源招聘网站，仅供参考。

乌兹别克斯坦的休假规定

乌兹别克斯坦的员工休假

乌兹别克斯坦的雇员有权享受几种类型的假期，包括雇主批准的休假时间和国家法定节假日。

乌兹别克斯坦的年假

乌兹别克斯坦的全职员工依法享有至少 15 个日历日的带薪年假。这 15 天为最低标准，雇主可以根据行业特点或员工工龄给予更长的年假（如教育、医疗、特殊行业员工常见为 18 – 24 天），每 5 年工龄可增加 2 天年假，最多 8 天。

对于未满 18 周岁的年轻员工以及持有一级或二级残疾证的员工，法律规定年假为 30 天日历。部分用人单位也通过集体协议或雇佣合同形式，约定更优的年假天数。

年假通常在员工工作满 6 个月后获得完整使用权。但若员工提出需求且雇主同意，也可提前休假。年假应每年安排使用，原则上不得延期超过 2 年；未休完部分应在员工离职时结算为工资。

乌兹别克斯坦的病假

员工因疾病或残疾可申请病假，补偿由国家社会保险基金支付，通常为平均工资的 60% - 80%，因工伤或职业病引起的病假可获得 100% 补偿。病假最长可达 30 个日历日，需提供医疗证明。

乌兹别克斯坦的产假

女员工享有 126 个日历日的带薪产假，包括分娩前 70 天和分娩后 56 天。对于多胞胎或复杂分娩，产假可延长至 70 天。产假期间，员工可获得 100% 工资的补偿，由社会保障基金支付。

对于男性员工，乌兹别克斯坦法律未强制设立带薪陪产假，但部分外企或大型本地企业会额外提供 3 – 7 天有薪陪产假，具体应通过劳动合同或企业规章制度确认。

乌兹别克斯坦的育儿假

产假结束后，员工可申请育儿假，直至孩子满 2 岁，期间由社会服务保险基金支付工资。另有无薪育儿假可延长至孩子 3 岁，具体取决于劳动合同或雇主政策。

乌兹别克斯坦的无薪假

员工可因个人原因申请无薪休假，雇主和员工应就休假期限达成一致。无薪休假的总期限不得超过 3 个月，无论是一次性休完还是分多次休完。在隔离和紧急情况下，雇主可以将无薪休假期限延长至 6 个月。

乌兹别克斯坦的法定节假日

乌兹别克斯坦全年共有 9 个公共假期。节假日如与周末重叠，通常会安排补假，但是否适用于所有行业仍以劳动部最新规定为准。

以下是 2025 年乌兹别克斯坦法定节假日安排：

假日名称	日期
新年假期	12 月 30 日 - 1 月 2 日*
妇女节	3 月 8 日*
纳乌鲁斯节（穆斯林春节）	3 月 21 日
开斋节	3 月 30 日（伊斯兰历 10 月 1 日）*
纪念和荣誉日（原胜利日）	5 月 9 日
古尔邦节	6 月 7 日（伊斯兰历 12 月 10 日）
独立日	9 月 1 日

假日名称	日期
教师节	10月1日
宪法日	12月8日

*说明：1月2日为额外休息日，双休职工1月4日（周六）调休上班；妇女节在周六，3月10日（周一）补休；开斋节在周日，周一补休。

乌兹别克斯坦的福利规定

乌兹别克斯坦的员工福利

乌兹别克斯坦的强制性员工福利

乌兹别克斯坦的强制性员工福利包括：社会税、养老金、失业保险、住房贷款制度和员工培训基金。

乌兹别克斯坦的非强制性员工福利

在乌兹别克斯坦，除了法律规定的强制性雇员福利外，许多公司还提供一系列非强制性的福利，以吸引和留住员工，并提升其工作满意度。

以下是一些更为详细的非强制性福利：

交通补贴与通勤支持

在乌兹别克斯坦，尤其是首都塔什干和其他大城市，由于公共交通网络发展仍在完善阶段，员工上下班的通勤问题在不少行业中较为突出。部分外资企业及大型本地公司，会主动为员工提供交通补贴或通勤安排，缓解员工出行成本。例如，一些生产型企业和医院为轮班员工配备上下班班车，并根据员工居住区域安排不同线路；IT和服务行业则更倾向于发放交通津贴，金额通常介于每月10-25万苏姆之间，可用于支付公交、地铁或共享打车费用。近年来，也有企业尝试与本地出行平台如MyTaxi、Yandex Go合作，为员工设置企业账户，方便报销与管控通勤支出。对于夜班、远郊员工或女性员工，企业通勤支持尤为受到关注，成为吸引人才的一项加分项。

午餐补贴

由于乌兹别克斯坦的工作时间通常从上午 9 点持续至傍晚 6 点，且城市中午外卖配送尚不普及，部分企业会提供工作日午餐或补贴，保障员工用餐质量。在工业园区、能源项目或制造企业中，公司常设有内部食堂或委托第三方集中配送热餐，一般包括主食、肉类和汤品，符合本地饮食偏好；有的企业则采用现金补贴或电子餐卡，每日固定额度（如每日 10,000–20,000 索姆），员工可在周边合作餐厅使用。值得注意的是，乌国政府虽未对餐补进行税前扣除方面的税收优惠，但部分企业仍愿承担成本，尤其是在劳动市场竞争激烈的一线城市，这类福利已成为留住技术工人和中层人员的重要手段。

医疗福利

乌兹别克斯坦实行国家公共医疗体系，居民可在公立医疗机构享受基本诊疗服务，但因设备资源有限和候诊时间长，企业逐渐意识到额外医疗支持的重要性。部分外企、银行、能源及 IT 企业会为员工购买商业健康保险计划，覆盖私立医院就诊费用，包括门诊、住院、体检及部分特殊治疗。在高管层面，较常见的做法是与私立医院签订企业合作协议，为管理层提供“绿色通道”，缩短排队时间并提升就医体验。此外，每年组织员工体检逐渐成为中大型企业的人事惯例，体检内容根据岗位不同而有所差异，例如对操作工强化心肺与视力检查，对办公室员工关注颈椎和亚健康状况。这一类福利尤其受到年轻城市白领群体重视，在人才招聘中具有一定竞争力。

员工培训

员工培训虽非法律强制义务，但在乌兹别克斯坦经济逐步开放、本地劳动力结构转型的背景下，企业内部培训需求不断增长。本地大型企业（如国家电力、化工集团）通常设置专职培训部门，开展技术技能提升、岗位晋升与安全生产培训，结合苏联时期“校企一体”传统延续而来。外资企业则更注重引入国际标准课程，如 ISO 培训、项目管理、外语（英语、俄语、中文）及软技能提升，并愿意为有潜力的员工提供出国培训机会或远程线上课程订阅。零售、物流等行业也开始尝试建立“岗前训练营”机制，在员工入职初期集中培训服务流程与客户沟通技巧，提升整体运营效率。在人力资源管理实践中，系统培训已成为企业稳固基层团队、培养内部中层的重要策略。

年度奖金

乌兹别克斯坦虽然没有强制性“第13薪”制度，但越来越多企业将年度奖金作为绩效管理体系的重要组成部分。在金融、电信、能源行业中，年度奖金按个人绩效评估和部门目标完成情况分配，金额一般为1–3个月工资不等，高绩效员工甚至可达半年工资。奖金发放时间集中在纳乌鲁兹节前后（3月）或年底（12月），以表彰员工全年贡献。在传统制造业中，也有企业根据项目产出或班组效率，在季度末或生产旺季后发放“阶段性绩效奖”，旨在激励团队达成短期目标。相较于固定工资，奖金在调动员工积极性方面效果显著，尤其对销售类和现场操作类岗位而言，已成为重要收入来源之一。

节日礼品

乌兹别克斯坦社会文化注重节日仪式感，尤其在纳乌鲁兹节（春季新年）、古尔邦节（宰牲节）、新年（1月1日）等传统节日，企业普遍会向员工发放节日礼品以表达关怀。礼品形式多样，既包括实物如大米、面粉、食用油、糖果、干果、家居用品等“生活礼包”，也有现金红包或超市购物卡等更为灵活的方式。部分跨国公司甚至定制品牌周边、发放节日奖金，或组织员工家庭联欢活动，如亲子游戏、摄影比赛等。特别是在中亚文化背景下，这类“节日福利”承载着尊重员工、增强团队情感的作用，即使成本不高，却能显著提升员工归属感和满意度，是不少企业重视的传统保留项目。

乌兹别克斯坦的终止雇佣条例

乌兹别克斯坦的解雇和通知期

通知期

若劳动者自愿解除合同，应提前2周向用人单位发出书面通知。若用人单位主动解除雇佣合同必须有正当理由，且提前2周–2个月书面通知劳动者。用人单位应根据法律规定支付离职津贴。

解雇通知期因解雇原因而异，具体如下：

- 2个月通知期：适用于因技术、生产、劳动组织变化、工作量减少、企业终止或员工达到退休年龄等原因。这是为了给员工更长的调整时间，特别是在企业重组或关闭的情况下

- 2 周通知期：适用于员工资格不足或健康状况不适合工作的情况，例如无法履行职责的医疗问题或技能不足
- 3 天通知期：适用于员工因过错行为被解雇，例如严重违反公司政策或纪律
- 员工主动辞职：员工需提前 14 天书面通知雇主，这一规定确保雇主有足够时间安排工作交接
- 通知期可由货币补偿代替：即使是因过错行为解雇，雇主也可以支付补偿金代替通知期，金额通常等同于通知期内的工资

主动解除的理由包括：

- 重大技术变革或企业清算裁员
- 技能资质或健康状况不满足岗位要求
- 1 年内多次违反劳动纪律、重大过失、达到法定退休年龄并有权领取退休金等

固定期限的劳动合同至期限届满时终止，到期后若雇佣关系继续存在，并且没有任何一方在一周之内提出终止劳动关系，则视为劳动关系依然存续，合同自动转为无固定期限劳动合同。

遣散费

遣散费适用于非员工过错的解雇，旨在补偿员工因失业带来的经济损失。具体计算方式如下：

- 服务年限少于 3 年，遣散费金额为至少 50% 的月薪
- 服务年限 3 到 5 年，遣散费金额至少 75% 的月薪
- 服务年限 5 到 10 年，遣散费金额至少 100% 的月薪
- 服务年限 10 到 15 年，遣散费金额至少 150% 的月薪
- 服务年限超过 15 年，遣散费金额 2 个月的薪水

终止乌兹别克斯坦员工雇佣合同的流程

1. 明确终止理由与适用法律条款：首先，雇主须确定合同终止的法律依据，包括冗余（如裁员、技术更新）、资质不匹配、严重违纪、公司清算等。每种原因对应不同的法律程序和通知/补偿要求，必须依据《劳动法典》相关条款操作
2. 出具书面通知 / 征得工会意见（如需）：若系裁员、公司清算或所有权变更等，必须提前 2 个月以书面形式通知员工，通知中应包括终止原因、日期、赔偿及遣散安排，并需将该通知提交工会审查，如集体协议要求。若是员工资质不足或健康原因则提前 2 周通知；试用期内解除则提前 3 天通知

3. 提供调岗机会或书面答复（适用情况）：在资质或健康不适任的情况下，雇主应先向员工提供转岗或调整工作内容的机会，并征得书面答复。若员工拒绝或企业无合适岗位，方可继续解除合同
4. 制定解除合同命令与劳动记录交接：通知期届满时，雇主需下发正式的“劳动合同解除命令”，注明解雇依据及最后工作日。终止合同当日或首个工作日，向员工交回劳动记录簿（纸质或电子）、命令复印件，并若员工缺席，必须书面通知其领取方式
5. 系统备案 & 更新终止信息：雇主需在[国家统一劳动系统](#)中，于终止后 3 个工作日内录入合同终止的事实与原因，如未按时处理则视为违法解除
6. 结算应付款项并履行补偿义务：在终止合同当日，雇主应一次性结清，包括：应得工资、未休但应支付的带薪年假、遣散费、通知期工资或代通知金、及（如适用）求职假工资（最多 2 个月）。若双方对金额存在争议，应先支付无争议部分
7. 妥善处理特殊保护与救济机制：受法律保护的特殊群体（如孕产期女性、护理 3 岁以下幼儿者）不得被解雇，除非公司清算。若员工认为解除违法，可向法院提起诉讼，由雇主承担举证责任，法院有权判令恢复原职或赔偿

失业救济金

失业救济金自被认定为失业人员向当地劳动部门登记求职之日起发放。面向低于 35 岁的男性且抚养人数少于 3 人的青年，常常需参加政府安排的“有偿公共工作”才可领取救济。失业者可获得福利，金额基于就业历史和薪资水平，例如：

- 最近 12 个月内失业者可获之前平均月薪的 50%，但不低于最低工资
 - 长期失业者（超过 12 个月）可获 1 倍最低工资
 - 首次就业者可获最低工资的 75%。系统正在通过国际项目完善，目标是到 2030 年实现全面社会保护
- 此外，政府还向未就业人员提供其他支持形式，包括在培训、职业提升期间发放助学金、开展公共岗位训练、提供家庭补助及支持迁地域就业补贴等。对于符合早退休条件并处于失业状态者，则按合法老年退休金标准进行支付。

乌兹别克斯坦的工作签证和移民规定

支持乌兹别克斯坦的工作签证和移民

如果您的公司计划在乌兹别克斯坦扩张，您必须确保每位员工都获得乌兹别克斯坦的工作签证及居留许可，以确保他们在该国合法地工作和生活。根据 2019 年 3 月 25 日正式实施的第 244 号政府令[《关于吸引和使用外国劳动力的程序条例》](#)，以及 2020 年 10 月 20 日颁布的第 ZPU-642 号[《乌兹别克斯坦共和国居民就业法》](#)第 17 章，乌兹别克斯坦境内负责外国人就业许可与管理的主管机关为对外劳务移民署。

根据[《乌兹别克斯坦共和国进一步发展国内和朝圣旅游措施》总统令](#)规定，自 2021 年 3 月 1 日起，对中国公民（含香港和澳门特别行政区）实行 10 天免签制度，入境前需提供前往中国或第三国的机票。

乌兹别克斯坦的工作签证类型

乌兹别克斯坦的工作签证主要为：

- E 类签证
- IT 签证

此外，外国劳动者还需申请工作许可。

E 类签证

E 类签证又名工作入境签证（Рабочая въездная виза），是乌兹别克斯坦就业与劳动关系部对外劳务移民局向外国公民签发的、在确认工作权利期间有效的签证。初次通常为单次入境，停留期限为 30 天，自入境日起计。之后需配合工作许可同时办理长期居留许可。

签证申请前，雇主必须先取回“企业工作许可证”（Corporate Work License），并向劳动部下属部门——对外劳务移民署（Agency for External Labor Migration）提交外国人招聘申请。根据岗位情况和人员角色，劳动部将核发个人层面的“工作许可”，程序一般需要 15 - 30 个工作日，由此发起后续签证申请。

持工作许可后，雇主要向外交部提交签证支持文件（等同“邀请函”）。申请人则需要准备以下材料用于在本国驻外使领馆递交签证申请：

- 护照（有效期至少 6 个月）
- 彩色护照照片
- 填写完整的签证申请表
- 雇主提供的合同及邀请函
- 学历资质

- 无犯罪记录
- 体检报告等

E 类签证的有效期通常为一年，可按雇佣合同和持有的工作许可续签。续签申请应在现签证与许可到期前约 30 天启动。流程包括更新工作许可、续发签证和延长居留许可，最佳实践是由雇主协调提交续签文件，避免签证逾期风险。

IT 签证

IT 签证 (Многократная «IT-visa») 是乌兹别克斯坦政府为信息技术行业量身设计的特别签证类别，自 2022 年实施以来，成为吸引外籍高技能人才、投资者和初创公司创始人留资的重要工具。IT - 签证需由 IT - Park 推荐，并以 IT - 卡 形式颁发，签证期限最长为三年，并可在乌境内延长，无需出境。

IT 签证适用人群包括三类：

- 在 IT - Park 入驻企业就职的技术人员（需提供近 12 个月 $\geq 30,000$ USD 等值收入证明）
- 在 IT 领域投资至少 10,000 USD 的个人或投资者
- IT - Park 企业的创办人

这些人员均可向它们所在的 IT - Park 申请 IT 卡，由其转交外交部或国内内务部门支援确认签证。

申请人通过官方平台提交护照、资质证明、公司推荐函、收入或投资凭证等材料，IT - Park 在约 20 个工作日内评估推荐并出具 IT 卡。持 IT 卡者，若需签发签证则可在驻外使领馆或入境后当地内务部门转换为 IT 签证，家庭成员同获“来访签证” (guest visa)，可与主签证同步有效期。

乌兹别克斯坦的工作许可

外国劳动者必须通过用人单位才能办理个人劳动许可。首先申请人须与用人单位草签劳动合同，然后该用人单位才有权为其申请劳动许可。

申请个人劳动许可需要向国家服务中心提交：

- [申请书](#)
- 外国个人信息表
- 外国个人护照复印件
- 入境签证复印件、
- 3cm × 4 cm 照片

- 劳动合同草案
- 艾滋病抗体诊断证明
- 支付申请审核费用的银行单据
- 其他文件

乌兹别克斯坦工作签证有效期限

E 类签证 (Рабочая въездная виза) 通常为首次单次入境、30 天有效期，签发后申请人须在签证有效期内入境，并在境内配合获得相应工作许可与居留许可。入境之后，需在 3 天内完成住所登记并申请“临时居留许可” (TRP)，此后可与工作许可同步续签。整体来看，E 类签证的有效期限取决于雇佣合同及工作许可：通常为 6 个月至 1 年。与此不同，IT 签证则为多次入境类型，首签最长有效期为 3 年，专为在 IT - Park 入驻企业工作的 IT 专业人士、投资者或创始人设计。持有 IT 卡并申请签证后，无需反复出境便可多次入境，签证到期前可直接在乌兹别克斯坦境内续签，毋须离境操作。

乌兹别克斯坦工作签证对公司的要求

要为外籍员工办理 E 类就业签证，公司首先必须是乌境内合法注册实体，并拥有有效的 Corporate Work License (企业工作许可证)。该许可证由对外劳务移民署颁发，通常有效期为 6 – 12 个月，期间可合法招聘一定数量的外国员工，公司需证明无本地人才能胜任所招岗位。雇主在持许可证的基础上，须向对外劳务移民署提交外籍候选人的 Individual Work Permit (个人工作许可) 申请。取得个人工作许可后，雇主还需向外交部申请并获得签证支持文件 (邀请函)。

在 IT 签证的模式下，雇主必须为外籍 IT 专业人员提供由 IT - Park 推荐材料。获得 IT 签证后，公司无需再办理传统工作许可。

乌兹别克斯坦工作签证对员工的要求

员工申请 E 类就业签证时，须持有乌兹别克斯坦企业出具的正式工作合同，并确保雇主已为其申请并获批由劳动部对外劳务移民署签发的个人工作许可 (Confirmation/Work Permit)。员工在拿到 E 类签证后，要在签证签发之日起 30 天内入境乌兹别克斯坦，并在抵达后 3 天内完成住所登记与迁入手续。

对于 IT 签证 (多次入境签证), 员工需由 IT - Park 入驻企业推荐, 并满足从事 IT 工作的资格条件 (如过去 12 个月 IT 收入不少于 30,000 USD)。

申请乌兹别克斯坦工作签证的费用

根据乌兹别克斯坦共和国的相关法律规定, 办理和签发签证需缴纳以下领事费用:

单次入境签证:

- 有效期不超过 7 天: 40 USD
- 有效期不超过 15 天: 50 USD
- 有效期不超过 30 天: 60 USD
- 有效期不超过 3 个月: 80 USD
- 有效期不超过 6 个月: 120 USD
- 有效期不超过 1 年: 160 USD

注: 每增加一次入境次数, 费用在原基础上增加 10 USD。

多次入境签证:

- 有效期不超过 6 个月: 150 USD
- 不超过 1 年: 250 USD
- 不超过 2 年: 300 USD
- 不超过 3 年: 350 USD

电子签证:

- 单次入境电子签证: 20 USD
- 有效期 30 天的双次入境电子签证: 35 USD
- 有效期 30 天的多次入境电子签证: 50 USD
- 团体电子签证 (有效期 30 天): 每人起价 20 USD

申请乌兹别克斯坦工作签证需要多长时间

E 类签证完整时间周期大约为 2 – 3 个月, 包括工作许可与签证审核; 而 IT 签证则更迅速, 典型处理时间约为 1 – 1.5 个月。但在对申请人资料审查过程中, 若遇到申请人提交的资料不齐全或者不符合要求的情况, 领事馆有权要求申请人重新补交资料并进行审查。为了避免签证逾期风险, 建议公司与员工提前

规划、提前启动流程并确认各材料准备齐全。如果您想了解更多乌兹别克斯坦工作签证和移民政策，您可以[联系 Knit](#)并索取建议。

在乌兹别克斯坦注册公司的规定

了解在乌兹别克斯坦注册公司

外国投资企业在乌兹别克斯坦可选择设立多种法律形式的商业实体，包括股份公司、有限责任公司、附加责任公司、无限责任公司、合伙企业、独资企业等。对中国投资方而言，最常见的设立形式为有限责任公司（LLC）或代表处，用于开展本地运营或市场拓展。

乌兹别克斯坦受理企业注册的机构包括：

- 乌兹别克斯坦司法部
- 卡拉卡尔帕克斯坦共和国司法部
- 各州司法局
- 区（市）政府所属国家服务中心

下面是各类公司形式的具体情况：

有限责任公司

外资企业首选以有限责任公司（LLC）形式注册。若企业资本超出 4 亿乌兹别克索姆，则自动被定义为外商投资企业，限制进入政府优惠通道。注册类型可分为外商独资（FOE）或中外合资（JV），后者要求至少一名乌兹别克股东持有 15%以上股份。

乌兹别克斯坦有限责任公司的设立大致包括以下流程：

1. 首先，企业需准备公司章程、创始人协议、法人授权委托书等注册材料，其中公司章程和主要文件须使用乌兹别克语，其余可为俄语文本
2. 随后，通过国家服务中心提交申请并完成注册，取得营业执照。执照发放后，企业应刻制公章，并在持章后前往银行开设公司账户。在账户开通后，企业通过对公账户支付税务加密钥匙登记费用
3. 企业还需前往公司注册地址对应的税务局完成税务登记

4. 最后，登记完成后，申请人需携带 U 盘返回国家服务中心，导出企业专属的电子税务账号和密码，以便后续开展正式经营活动

如公司股东为外国法人，需以法人名义出具授权委托书以及关于在乌兹别克斯坦设立公司的内部决议文件。上述文件应采用中俄或中乌双语版本，并在法人注册地依法完成公证和认证手续。注册时，需提交文件原件，以及被授权人的护照和纳税识别号（PINFL）。

如股东为自然人，则需提供其有效护照和纳税识别号，并在办理公司注册时本人到场。若由他人代理办理，须提供经公证认证的授权委托书，授权内容应覆盖公司设立所需全部事项。

公司设立所需的章程及发起人协议必须使用乌兹别克语撰写，文件中应明确公司名称、经营范围、注册资本、注册地址、内部管理机制及其他关键组织事项。在资料准备齐全情况下，在乌注册一家公司大约需要 3 - 5 个工作日。

代表处

根据乌兹别克斯坦法典，代表处是指法人在其所在地以外的独立机构，代表和保护法人的利益。代表处不具备法人资格，由设立它们的法人赋予财产，并根据其批准的规定行事。代表处的负责人由法人任命，并根据法人的授权行事。代表处不能从事商业活动，只能在授权范围内代表公司开展业务活动。

[《外国商业组织在乌兹别克斯坦共和国境内代表处的认证和活动程序条例》](#)规定了设立代表处应准备的文件，包括：

- 注册申请
- 代表处章程
- 法人登记证明
- 授权委托书
- 有关代表处代表权的规定
- 代表处租房证明及其他文件

股份公司

股份公司（Joint - Stock Company, JSC）是一种可发行股份的法人实体，股东以其所持股份为限承担责任。可分为公开与非公开两种类型，公开公司可向公众募集资金、股份自由转让；私人公司股东限制在 3-50 名之间。股本要求高，治理结构较复杂，需要设董事会、监事会并进行年度财务披露，适合大型

项目或资本密集型运营。

附加责任公司

附加责任公司（Additional Liability Company, ALC）结构和有限责任公司类似，但股东除出资责任外，还需对公司债务承担额外连带责任，责任额度通常由章程明确界定。尽管具备更高信用背书，但因承担担保性质的连带责任，通常不如 LLC 普及，仅在对偿债能力有严格要求的业务中使用。

独资公司

独资企业（Sole Proprietorship/Private Enterprise）是最简单的个人经营形式，不具法人资格，负责人承担全部经营债务和法律责任。该形式无最低资本要求、注册流程快捷，非常适合个体市场经营或小型创业。

要在乌兹别克斯坦注册公司，需要准备的注册材料有：

以下是在乌兹别克斯坦注册公司时应准备的主要材料，但不同公司注册的材料可能会有所差异：

- 公司名称与经营范围：提供至少 3 个备选公司名称，确保未被使用且符合当地命名规则。同时，需详细列出计划开展的业务活动
- 法定代表人信息：提交法定代表人的护照复印件、身份证明文件及无犯罪记录证明。若法定代表人不在乌兹别克斯坦境内，还需提供授权委托书
- 股东信息：准备所有股东的身份证明文件、持股比例以及出资方式，确保所有股东同意成为公司的一部分且信息真实无误。若是外国投资者，可能还需提供资产证明及投资能力证明等文件
- 注册地址：提供租赁合同或房产证复印件，以证明公司在乌兹别克斯坦境内有合法的注册地址
- 公司章程：明确公司结构、股东权利与义务、董事会职责等内容，需符合乌兹别克斯坦的法律规定
- 公司设立申请书：概述公司的基本信息、目标、计划和预期成果
- 预算与财务计划：提供公司未来几年的财务预测和预算报告，展示资金需求和预期收益
- 审计报告（可选）：若已有，可提供最近的财务审计报告，有助于增加投资者信心

在乌兹别克斯坦注册公司的流程

在乌兹别克斯坦注册公司，通常需经历名称预审、文件准备、提交申请、领取执照等流程，具体如下：

- 选择公司类型：根据业务需求和发展规划确定公司类型。有限责任公司设立程序相对简单，股东责任仅限于其投入资本，适合中小企业；股份有限公司适合大型企业或需筹集大量资金、计划上市的企业
- 完成公司名称预审：向相关政府部门申请公司名称预审，可通过乌兹别克斯坦投资与创业部官网或指定机构在线办理。确保名称未被使用且符合当地法规，不能包含国家官方名称、国际组织名称等，建议准备多个备选名称以提高通过率
- 准备必要文件：一般需准备公司章程、股东身份证明、注册地址证明等。若股东为法人实体，还需附上其公司章程副本及授权书。此外，可能还需要经认证的商业计划书，以展示公司商业理念、市场分析和财务预测
- 提交注册申请：将准备好的文件通过线上或线下方式提交给乌兹别克斯坦的工商登记部门，如乌兹别克斯坦司法部、各州司法局或区（市）政府所属国家服务中心。线上提交通常需通过官方认证平台操作，提交时需按规定缴纳注册费
- 等待审批：相关部门会对申请文件进行审核，审核时间可能需要几周。期间申请人应保持与部门沟通，以便及时补充材料或调整信息
- 领取营业执照：申请获得批准后，前往指定地点领取营业执照，这是公司合法运营的关键文件。同时，可刻制公章，有限责任公司注册资本需在注册后 1 年内缴足
- 开设银行账户：凭营业执照和公章到乌兹别克斯坦当地银行开设公司对公账户，用于日常资金往来和税务处理。开户时可能需法定代表人亲自到场或通过远程视频验证身份，还可能要求出示财务报表等资料
- 办理税务登记：到注册地所在区的税务局进行税务登记，领取电子税务账号及密码，获取纳税人识别号，同时根据经营业务范围选择是否申请增值税、所得税等特定税种登记
- 办理社保登记（如有雇员）：若公司有雇员，需到劳动保障部门办理社保登记，按规定为员工缴纳社会保险费用，保障员工权益
- 申请特定许可（如有需要）：根据公司业务性质，向相关行业管理部门申请必要的许可证和资质证书，如进出口权、特定行业经营许可证等，方可开展相应业务

乌兹别克斯坦的公司法

乌兹别克斯坦公司法近年来经历多轮现代化改革，确立了多种企业组织形式并强化公司治理结构。2025 年 2 月 7 日生效的第 1025 号法律取消了单位制企业与附加责任公司，同时引入了股东协议、财团协定的法律地位，强化远程参与、召开董事会的线上机制，并取消了有限责任公司章程注册的强制性程序。

依据《民法典》和《股份公司及股东权利保护法》(2014 年施行)，公司可设立为有限责任公司 (LLC)、股份公司 (JSC)、无限责任公司、合伙企业或独资企业。

有限责任公司是乌兹别克斯坦最常见形式，允许 1 - 50 名股东（个人或法人）设立，股东仅以其出资额对公司债务负责；对于外资股东持股超过 15%且注册资本超过 4 亿索姆，必须执行 FE LLC 或 JV LLC 登记，并可享受投资优惠政策。章程与发起人协议已不再要求国家注册，但仍需乌兹别克语正式文本。

无限责任公司与合伙企业形式较为灵活，合伙企业可分普通合伙和有限合伙，但合伙人承担无限或有限责任，更适合小规模合作或专业服务场景。独资企业由自然人个人设立，不具法人资格且承担全部债务责任，适合个体经营者。附加责任公司的法律地位已被取消。

近年来针对股份制企业的治理改进行多：包括剔除“金股”机制、放宽董事会和普通合伙合同期限至三年、简化股东大会及监事会程序、给予 50%以上持股股东强制要约权、加强少数股东保护与信息披露义务。此外，《数字签名法》修订（2022）和 2025 年相关命令推动线上公司治理与电子签名使用，进一步提升透明度和效率。

整体而言，乌兹别克斯坦公司法的改革方向为：取消过时形式、简化注册机制、健全治理结构、强化信息披露与小股东保护，并引入国际通行的电子手段，为多元法人设立与运营提供更具包容性和现代化的法律环境。

无需注册或设立公司，轻松、灵活雇用各地人才

[您可以选择与我们合作](#)，Knit 作为您的[名义雇主 \(EOR\)](#) 合作伙伴，使您能够在没有法律实体公司的国家雇佣、管理和支付员工。Knit 将承担您员工合法雇主的责任和义务，合法雇佣员工，管理员工的[薪资发放](#)、提供法定福利，依法申报及缴税，并保证满足所有员工入职、签约、保险、税务、薪酬的法规要求，而您只需专注于业务拓展。

万领钧 Knit People

更懂中国企业的一站式
名义雇主和全球薪酬服务商

名义雇主/专业雇主/海外猎头/工作签证/主体注册/补充福利/税务合规



Knit 微信公众号



Knit 中国区官网

 400-0220-075

 www.knitpeople.com.cn

 xiaoshou@knitpeople.com.cn

深圳万领钧科技有限公司

Shenzhen Wanlingjun Technology Co., Ltd.