

**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
АКАДЕМИЯ**

ТРУДОВОЕ ПРАВО
(КУРС ЛЕКЦИЙ)

ТАШКЕНТ

**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
АКАДЕМИЯ**

ТРУДОВОЕ ПРАВО
(КУРС ЛЕКЦИЙ)

ТАШКЕНТ – 2009

Авторы:

к.ю.н, Тургунов М.Т, к.ю.н, Камалов О. А, Дусманов А.Х. Трудовое право: Курс лекций. – Т.: Академия МВД Республики Узбекистан, 2009.-244с.

Курс лекций подготовлен членами Гражданско-правовых дисциплин в соответствии с программой учебной дисциплины по трудовому праву и с учетом динамики законодательства в связи с переходом страны к рыночной экономике. Руководствуясь Конституцией Республики Узбекистан 2003 г., авторы отразили в ней новейшее законодательство о трудовых отношениях и практики его применения. Пересмотрены целый ряд правовых категорий, и даны их новые понятия.

Курс лекций подготовлен для студентов юридических вузов и слушателей Академии МВД.

Рецензенты:

Начальник кафедры «Конституционного право» к.ю.н., доцент **Тультеев И.Т**

Руководитель группы мониторинга нормативных актов в сфере социально-экономического развития, института мониторинга нормативных актов действующего законодательства при президенте Республики Узбекистан к.ю.н., доцент **Норматов Н. С.**

Академии МВД Республики Узбекистан, 2009

ТАШКЕНТ – 2009

ВВЕДЕНИЕ:

Динамизм трудового право Республики Узбекистан, обусловленный переходом к рыночной экономике, принятием новой Конституции Республики Узбекистан, активизацией и здания узбекских законов по труду вопросов труде другими и политическими, социально-экономическим и правовыми факторами, требует оперативного обращения в учебной литературе новейшего трудового законодательства и практики его применения, а также достижений науки трудового права и опыта международно-правового регулирования труда.

Рыночная экономика вносит существенные изменения в содержание трудовых отношений и в правовое положение их субъектов в связи с внедрением новых норм собственности и методов хозяйствования, а также формирования рынка труда. Трудовое законодательство – единственная отрасль законодательства, которая способна не только непосредственно воздействовать на основную производственную силу людей, являющейся носителями рабочей силы, но и защитить их в процессе трудовой деятельности и от безработицы. Под влиянием системы норм трудового законодательства формируется правовой механизм социальной защиты работников.

Все работники в Республике Узбекистан, работающие в организациях, реализуют принцип свободы труда путем добровольного заключения трудового договора. Трудовой договор в тоже время является юридическим фактом реализации работников других трудовых прав и обязанностей добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности. Путем заключения трудового договора трудящиеся реализуют не только свой принцип свободы труда в соответствии с ст.37 Конституции Р.Уз., но и права на выбор профессии, занятий, а так же выбор места работы.

В связи с возникновением ныне производств частной собственности в науке трудового права (а иногда и в законодательстве) появились в место термина «трудовой договор» термины (договор наймы труда), (договор трудового найма), а так же суждения о трансформации трудового договора в договор наймы труда, трудового найма.

Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной к операции труда, в качестве работника данного трудового коллектива. Только с заключением трудового договора трудящийся становится членом трудового коллектива данной

организации и подчиняется внутреннему трудовому распорядку, режиму труда. Этим трудовой договор отличается от смежных договоров гражданского права, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и др.).

Свободный Узбекистан выработал свой путь реформирования общества перехода от прошлого состояния ценностям, диктуемым в рыночной экономике, а именно трудовым договором (контракта).

Настоящий учебник призван дать слушателям учебных заведений в системе МВД Республики Узбекистан знания теории трудового право, действующего трудового законодательство и практика его применения.

Лекция 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОДЫ, СИСТЕМА И ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

- 1. Понятие труда и предмет трудового права**
- 2. Роль и функции трудового права**
- 3. Система отрасли трудового права и система науки трудового права**

1. Понятие труда и предмет трудового права

В течение многих тысячелетий человечество шло по пути развития и совершенствования своей деятельности, создавая материальные и духовные ценности. Благодаря труду у человека появилась возможность реализовать свои замыслы и желания, найти свое место в обществе, самоутвердиться как личность. Трудясь, человек вырабатывает такие полезные качества, как самодисциплина, организованность, умение сотрудничать с другими людьми.

Рыночная экономика вносит существенные изменения в содержание трудовых отношений и в правовое положение их субъектов в связи с внедрением новых форм собственности и методов хозяйствования, а также формирования рынка труда.

Трудовое законодательство – единственная отрасль законодательства, которая способна не только непосредственно воздействовать на основную производственную силу – людей, являющихся носителями рабочей силы, но и защитить их в процессе трудовой деятельности и от безработицы. Под влиянием системы норм трудового законодательства формируется правовой механизм социальной защиты работников.

Потребности в правовом регулировании труда определяются объективными условиями развития общества. В связи с этим в Республике Узбекистан ощущается последовательно проводятся принципы трудовых правоотношений, активно ведется законотворческая деятельность, направленная на трудовое обеспечение становления молодого государства.

Вместе с тем, переход к цивилизованному рынку труда порождает новые проблемы, связанные с трудовой занятостью и трудоустройством, нахождения оптимальных форм и систем оплаты наемного труда.

Переход к рыночному характеру трудовых отношений требует коренного изменения законодательства о труде. Это касается совершенствования правового статуса субъектов трудового права, а также органов, уполномоченных рассматривать трудовые споры. Главная стратегия линии реформ трудового законодательства должна быть двуединой: во-первых, максимально содействовать росту производства, его качеству, во-вторых, оградить работников наемного труда от чрезмерной эксплуатации со стороны работодателя.

Для того, чтобы механизм трудового права был включен в полную силу, требуется усовершенствовать методы правового регулирования социально-трудовых отношений.

Из общей теории права известно, что деление права на отрасли и институты, т.е. группировка однородных норм, осуществляется с учетом предмета и метода правового регулирования. Каждая отрасль права отлична от другой своими предметом, методом и принципами правового регулирования. Поэтому изучение той или иной отрасли права, в том числе и трудового, начинается с усвоения этих правовых категорий.

Предмет любой отрасли права характеризуется однородностью общественных отношений, их социально-экономической общностью и некоторыми другими признаками, изучаемыми в общей теории права. Каждая отрасль права имеет свой предмет, предопределяющий в значительной степени специфику метода правового регулирования, отраслевых принципов права, функций отраслей и тенденций развития норм.

Предмет, метод, основные принципы трудового права Республики Узбекистан его функции и тенденции развития определяются нормами трудового законодательства и отражают их суть. Поэтому все указанные категории трудового права являются сущностными категориями, хотя и относятся к теории трудового права.

Трудовое право – одна из важнейших, объемных и сложных отраслей права Республики Узбекистан, играющая основную роль в регулировании трудовых отношений работников с работодателями независимо от их организационно-правовых форм.

С трудовым правом приходится иметь дело должностным лицам администрации, работникам кадровых и юридических служб, правоохранительных органов, менеджерам, представителям малого

бизнеса, т.е. довольно широкому кругу лиц, и конечно, оно касается всех работников и работодателей .

Труд определил и название данной отрасли права, которая впервые выделилась в самостоятельную отрасль из отрасли гражданского права.

Труд – это целенаправленная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения определенных материальных и духовных благ, именуемых на производстве продуктом труда, продуктом производства.

Трудовые отношения в Республики Узбекистан регулируются законодательством о труде, коллективными соглашениями, а также коллективными договорами и иными локальными нормативными актами. Трудовые отношения физических лиц, работающих по трудовым договорам (контракту) на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности, а также у отдельных граждан, регулируются законодательными и иными нормативными актами о труде. И когда говорят о новом правовом регулировании труда, то имеется в виду регулирование не труда, как процесса деятельности, а именно отношений по труду, т.е. поведения людей в этих отношениях.

Предмет трудового права – это общественные отношения, основанные на заключенном трудовом договоре, а также отношения, тесно связанные с ними. Следовательно предметом трудового права является не вообще всякий труд человека, а лишь трудовые отношения в общественной организации труда и примыкающие, производные от них отношения, т.е. целый комплекс общественных отношений по труду на производстве. В этом комплексе всего девять групп общественных отношений, среди которых трудовые отношения являются ведущими, определяющими. Все другие производные, но тесно с ними связанные отношения, входящие в предмет данной отрасли, занимают обусловленное, подчиненное положение по сравнению с трудовыми. Трудовые отношения являются главными в предмете трудового права, отсюда и название отрасли – «трудовое право».

Трудовое отношение – это отношение работника с работодателем по использованию его способности к труду, т.е. его рабочей силы, в общем процессе конкретной организации труда. Трудовые отношения в обществе отражают характер производственных отношений данного общества, поскольку они являются волевой частью производственных отношений. Производственные отношения состоят из отношений по собственности на средства производства, отношений по распределению, обмену, управлению и трудовым отношениям. Производственные

отношения объективно существует независимо от воли гражданина. Так, он не может вступить в феодальные производственные отношения, так как их у нас нет. Но в объективно существующие производственные отношения трудящийся вступает по своей воле. И трудовые отношения работников с работодателем всегда возникают свободно по воле обеих сторон.

Таким образом, главная группа среди общественных отношений в предмете трудового права – трудовые отношения. Однако в предмете трудового права выделяют девять групп общественных отношений. Кроме трудовых отношений есть другие, тесно связанные с ними, которые либо предшествуют, либо сопутствуют трудовым, либо приходят на смену трудовым отношениям. Рассмотрим их.

Группы производных общественных отношений, тесно связанных с трудовыми:

1) отношения по обеспечению занятости и трудоустройству. Они, как правило, предшествуют трудовым отношениям. Это отношение гражданина с государственным органом занятости или другим специальным органом трудоустройства по поводу поиска подходящей работы и получения направления на нее, отношения гражданина с работодателем по приему на работу по направлению органа занятости.

Отношения по обеспечению занятости, профориентации и трудоустройству возникают в связи с оказанием содействия гражданам в выборе профессии, места, времени, формы реализации права на труд, права на выбор вида занятости и работодателя – в подборе необходимых кадров. Об этом, в частности, говорится в Законе Республики Узбекистан «О занятости населения» от 1 мая 1998 г.;

2) отношения трудового коллектива с работодателем, его администрацией организационно-управленческого характера. При возникновении трудовых отношений, работник включается в трудовой коллектив данного производства, становится его членом (эти отношения возникают по поводу установления условий труда оплаты, улучшения социально-бытового и культурного обслуживания работников и других вопросов управления организацией);

3) отношения организационно-управленческого профсоюзного органа на производстве (в дальнейшем – профорган или профком) или другого уполномоченного работниками органа с работодателем по поводу улучшения условий труда, применения норм трудового права, принятия и применения локальных норм трудового права, защиты прав трудящихся;

4) отношения по надзору и контролю за трудовым законодательством и охраной труда, возникающие между государственными трудовыми инспекциями Гострудинспекции, специализированными инспекциями Госпромтехнадзора, Госсанэпиднадзора и др., профсоюзными органами и их инспекциями, с одной стороны, и должностными лицами администрации, работодателем – с другой (эти отношения охранительные они призваны обеспечить соблюдение трудового законодательства, правил охраны труда, снижения риска для жизни и здоровья работника во время трудовой деятельности ;

5) отношения по подготовке кадров, профотбору и повышению квалификации на производстве. Они включают в себя три группы связей: ученические, повышение квалификации и руководство обучением;

6) отношения по материальной ответственности участников трудового отношения за ущерб, причиненный по вине одной стороны другой. Это отношения охранительного характера; стороны их – работник и работодатель, возникают эти отношения лишь при наличии противоправных действий, причинивших ущерб (вред).

7) социально-партнерские отношения представителей работников, работодателей и органов исполнительной власти по ведению коллективных переговоров и заключению соглашений по социально-трудовым отношениям, условиям труда и оплаты;

8) отношения по разрешению трудовых споров. Они возникают между органами, рассматривающими индивидуальные или коллективные споры (комиссия по трудовым спорам, судом , вышестоящий орган).

Из изложенного можно сделать вывод, что предметом трудового права является комплекс общественных отношений по труду работника на производстве. Определяющими все другие отношения в этом комплексе являются трудовые отношения работника с работодателем.

Под отраслью трудового права понимается система норм трудового законодательства. Предметом науки трудового права, учебного курса «Трудовое право» является изучение самих норм трудового законодательства, их связей, правоотношений сферы действия трудового права, изучение истории этой отрасли, зарубежного и международно-правового регулирования труда.

Методом называется специфичный для данной отрасли права способ, прием правового регулирования, т.е. воздействия через нормы

права на волю людей в их поведении в нужном для государства, общества, работников и работодателей направлении для получения оптимального результата этого регулирования. Метод правового регулирования труда реализуется через нормы трудового законодательства, он их отражает. Поэтому, как ранее указывалось, это сущностная категория трудового права, отражающая суть различия и создания приемов норм трудового законодательства. За последние годы метод трудового права претерпел определенные изменения.

Метод трудового права – это не один специфичный для данной отрасли способ правового регулирования, а целый их комплекс. Он отвечает на вопрос, как, какими способами, приемами осуществляется правовое регулирование труда.

Метод трудового права – это совокупность приёмов и способов воздействия через нормы трудового права на определенные отношения.

Метод трудового права состоит из следующих специфичных для данной отрасли права способов правового регулирования труда:

1) сочетание централизованного и локального, нормативного (законодательного) и договорного регулирования социально-партнерского, коллективно-договорного и индивидуально-договорного.

Соотношение законодательного и договорного регулирования все больше изменяется в сторону расширения локального и договорного регулирования.

Централизованное, законодательное регулирование труда устанавливает лишь минимальный уровень гарантий трудовых прав, который не может снижаться договорным и локальным способом, но может повышаться, увеличиваться;

2) договорной характер труда, установление его условий. Трудовой договор порождает трудовые отношения работника с данной организацией и устанавливает необходимые его условия;

3) равноправие сторон трудовых договоров с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка. В коллективных переговорах о заключении коллективных договоров, отраслевых и других социально-партнерских соглашений стороны, их представители равноправны, т.е. равны перед законом;

4) участие работников через свои профсоюзы, представителей трудовых коллективов в правовом регулировании труда, т.е. в установлении и применении норм трудового законодательства, в контроле за их выполнением, защите трудовых прав. В установлении и реализации условий труда участвуют и работодатели;

5) способ защиты трудовых прав, сочетающий, как правило, действие юрисдикционных органов трудового коллектива с комиссией по трудовым спорам, судебную защиту, закрепленную Конституцией Республики Узбекистан для всех;

6) единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда. Единство трудового права отражается в его общих конституционных принципах, в единых основных трудовых правах и обязанностях работников и работодателей.

Дифференциация правового регулирования труда проводится по следующим шести факторам:

1) вредность и тяжесть условий труда. При этом установлены сокращенное рабочее время, дополнительные отпуска, повышенная оплата труда;

2) климатические условия, отдаленность местностей;

3) физиологические особенности женского организма, его материнская функция. Учитывается возрастающая социальная материнская роль по воспитанию малолетних детей;

4) психофизиологические особенности неокрепшего организма и характера подростков, необходимость продолжения ими образования без отрыва от производства. Учитывается также инвалидность, пенсионный возраст работника;

5) специфика трудовой связи (сезонные и временные работники, государственные служащие);

6) особенности труда в данной отрасли, значение отрасли народного хозяйства (отраслевая дифференциация норм).

Все нормы дифференциации – это специальные (в отличие от общих) нормы, позволяющие разным категориям работников равно с другими реализовывать основные трудовые права и обязанности.

Если предмет трудового права отвечает на вопрос «Какой круг общественных отношений регулирует указанная отрасль права?», то метод трудового права отвечает на вопрос «Каким образом осуществляется это регулирование?»

Современный метод трудового права можно охарактеризовать четырьмя основными признаками: во-первых, сочетанием централизованного и локального регулирования общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли; во-вторых, сочетанием договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования; в-третьих, участием в регулировании общественных

трудовых коллективов и профсоюзов; в-четвертых, своеобразием способов защиты трудовых прав и обеспечения обязанностей.

Таким образом, определив предмет и метод правового регулирования труда, можно дать понятие трудового права Республики Узбекистан как самостоятельной отрасли права: **трудовое право** – это важнейшая отрасль права, регулирующая при активном участии его субъектов трудовые отношения работников с работодателями и другие примыкающие и тесно с ними связанные производные от них отношения и устанавливающая права и обязанности по труду на производстве субъектов трудового права и ответственность за их нарушение.

Сфера действия трудового права весьма широкая, трудовое законодательство регулирует трудовые отношения на всех производствах независимо от вида собственности и организационно-правовых форм организаций. Согласно ст. 3 Трудового кодекса (ТК) Республики Узбекистан действие данного кодекса распространяется на всю территорию Республики Узбекистан.

2. Роль и функции трудового права

Основная роль трудового права – это регулирование своими нормами поведения людей в процессе их трудовой деятельности так, чтобы правовое регулирование обеспечивало охрану труда работников, способствовало улучшению их условий труда и быта, укрепляло социальное партнерство, консенсус между ними, т.е. социальной мир.

Цели, задачи, роль и функции трудового права тесно взаимосвязаны. Все они отражают интересы общества, государства, а также работников и работодателей.

Задачи трудового права – одна из разновидностей социальных задач общества. Эти задачи направлены на достижение целей правового регулирования труда и их осуществление. В ст. 2 ТК Республики Узбекистан указано, что законодательство о труде, учитывая интересы работников, работодателей, государства, обеспечивает эффективное функционирование рынка труда, справедливые и безопасные условия труда, охрану трудовых прав и здоровья работников, способствует росту производительности труда, улучшению качества работы, подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни всего населения. Эта формулировка Кодекса закрепляет именно основные цели, задачи всего трудового законодательства, т.е. указывает цель применения норм ТК Республики Узбекистан и определяет задачи

действия этих норм. В то же время в данной статье кратко сформулированы и основные функции трудового права. Каждый институт трудового права имеет свои определенные цели правового регулирования, свои задачи. Нормы какого-либо конкретного института трудового права могут выполнять не одну, а две, три функции этой отрасли одновременно. Все трудовое законодательство призвано всемерно защищать, охранять трудовые права, особенно наиболее слабо защищенной стороны трудовых отношений – работников.

Функции трудового права – это основные направления воздействия его норм на поведение, сознание, волю людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства. Конечно, трудовое право выполняет и такие общие для всего права функции, как регулятивная и охранительная. Эти функции одинаковы почти для всех отраслей права, поэтому мы их не рассматриваем.

В современный переходный к рынку период выделяют следующие функции трудового права:

1) социальная функция – отражается в нормах по обеспечению занятости, реализации свободы труда и других трудовых конституционных прав, в нормах по обеспечению безопасности условий труда, охраны труда (ограничение рабочего времени, оплата и компенсация труда и т.д.);

2) защитная функция выражается в установлении высокого уровня условий труда, в непрерывном его повышении договорным методом, в надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства, права охраны труда, в порядке разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и восстановлении нарушенных трудовых прав. Эта функция трудового права действует на всех стадиях правового регулирования труда, т.е. при создании норм трудового законодательства, при их применении, при профилактике их нарушений и при разрешении трудовых споров, восстановлении нарушенных прав. Поэтому защитная функция трудового права отражается в нормах большинства институтов трудового права – института обеспечения занятости и трудоустройства, трудового договора о рабочем времени и времени отдыха, оплате труда, охране труда, надзора и контроля, рассмотрения трудовых споров;

3) хозяйственная производственная функция – проявляется в нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов, стимулированию качественной и производительной работы, в нормах трудовой дисциплины, определяющих обязанности работников по выполнению

производственных заданий, и т.д. Эта норма конкретизируются в нормах институтов трудового договора рабочего времени, дисциплины и оплаты труда;

4) воспитательная функция – отражается в нормах, стимулирующих высокопроизводительный труд, а также в нормах дисциплинарных и возложения материальной ответственности за ущерб, причиненный по вине работника производству или работнику по вине работодателя;

5) функция развития производственной демократии – выражается в нормах о праве работников на участие в управлении предприятием, учреждением организацией, о правах и гарантиях деятельности профсоюзов, о полномочиях трудовых коллективов в дополнительных юридических гарантиях права на труд для представителя профсоюзов трудовых коллективов.

3. Система отрасли трудового права и система науки трудового права

Каждая отрасль права, в том числе и трудовое, имеет свою систему норм, т.е. определенную их группировку, последовательность расположения в структуре отрасли. Система отрасли трудового права представляет его структуру как совокупности правовых норм расположенных в определенном порядке, сгруппированных в подразделения и институты в зависимости от специфики общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли.

Система отрасли трудового права, система трудового законодательства и система науки, учебного курса «Трудовое право» – это взаимосвязанные, но разные понятия. Они имеют определённое сходство, но не идентичны. Все указанные системы строятся по их целям и предмету, а предметы и цели этих систем разные. Так, предметом и целью системы отрасли трудового права являются построение самого здания трудового законодательства, создание структуры расположения его норм внутри отрасли. Система науки, учебного курса своим предметом и целью имеет изучение норм трудового права, правовых связей, т.е. правоотношений, возникающих в сфере трудового права. Наука изучает не только отечественное, но и зарубежное трудовое право и международное правовое регулирование труда, следовательно, её предмет выходит за рамки действующего в Республике Узбекистан трудового законодательства – система науки шире системы отрасли.

Систематизация трудового законодательства может быть различна в зависимости от того, для каких целей и категорий работников она предназначена. (Например, для кадровых работников, для руководителей производства и т.д.).

Система отрасли трудового права – это классификация его норм по предмету отрасли в однородные группы, институты и последовательность их расположения внутри структуры отрасли. Все его нормы располагаются внутри отрасли во взаимосвязанной системе.

Система отрасли трудового права делится на две части: общую и особенную. В общую часть входят нормы, распространяющиеся на все общественные отношения трудового права, нормы, определяющие основные принципы и задачи правового регулирования, основные трудовые права и обязанности работников, недействительность условий договоров, разграничивающие компетенцию Республики Узбекистан, её субъектов и органов местного самоуправления по правовому регулированию труда. Следовательно, к общей части трудового права относятся нормы Конституции Республики Узбекистан по указанным вопросам труда, нормы законов по упомянутым вопросам, об установлении дифференциации норм для некоторых категорий работников.

Особенная часть отрасли трудового права строится по институтам как совокупности однородных групп правовых норм. При этом институты располагаются в последовательности в соответствии с динамикой возникновения и развития трудового отношения. Особенная часть отрасли начинается с института обеспечения занятости и трудоустройства. За ним следует центральный институт – трудовой договор, контракт, в котором сгруппированы нормы о понятии, видах трудового договора, порядке его заключения, приёма на работу, изменения перевода и прекращения увольнения.

Далее идут институты, в которых сгруппированы нормы, регулирующие такие вопросы трудовых отношений, как институт рабочего времени и времени отдыха, институт оплаты труда, институт гарантийных и компенсационных выплат, институт трудовой дисциплины и институт охраны труда.

За ними располагаются последовательно институты, регулирующие другие, тесно связанные с трудовыми, отношения. К ним относятся: институт материальной ответственности сторон трудового отношения за ущерб, причиненный друг другу, институт прав профсоюзов в сфере труда, институт полномочий трудового коллектива, институт социально-

партнерских соглашений и коллективного договора, институт подготовки кадров и повышения квалификации на производстве, институт трудовых споров и порядка их разрешения, институт надзора и контроля за трудовым законодательством – охраны труда.

Система трудового права изменяется, развивается. Изменения её можно условно объединить в следующие группы.

Первая группа характеризуется отпочкованием от трудового права норм новой отрасли – право социального обеспечения¹, которую студенты изучает после завершения учебного курса «Трудовое право».

– во-вторых, с процессами формирования в ней новых институтов (обеспечение занятости, социально-партнерские соглашения, коллективно-трудовые споры и др.);

– в-третьих, эволюционными процессами, происходящими в отдельных институтах, (заметные изменения происходят, к примеру, в институте оплаты труда, в институте трудовых споров и порядке их разрешения, и др.).

Эти изменения в системе обусловлены главным образом изменениями, происходящими в предмете и методе правового регулирования.

От системы отрасли трудового права, как указывалось, надлежит отличать систему законодательства и структуру кодификационных актов. Система трудового законодательства вторичная категория по отношению к системе отрасли права. Она строится, как правило, по системе отрасли права. В основном и система трудового законодательства, и структура кодификационных актов строится по системе отрасли и не должна качественно отличаться от неё.

Системы науки трудового права и учебного курса «Трудовое право» хотя в основном строятся по системе рассматриваемой отрасли права, но не совпадают с ней, поскольку их предмет и цели различны. Наука изучает не только нормы трудового права, но и его предмет, метод, источники, субъекты, учение о правоотношениях трудового права, их взаимосвязь, тенденции развития. Поэтому системы науки и учебного курса шире системы отрасли. Учебный курс «Трудовое право» делится на три части: общую, особенную и специальную (о международном регулировании труда и зарубежном трудовом законодательстве).

¹ в юридической литературе были высказаны суждения о возникновении хозяйственно-трудового права, профсоюзного и медицинского права. Эти мнения являются, по меньшей мере, спорными, ибо все названные отрасли не имеют адекватной однородной основы – соответствующих общественных отношений. Объединять же нормы отрасли без предмета отрасли – значит нарушить единство критерия деления всего права и отрасли и их институты

В общей части науки трудового права изучаются проблемы, имеющие сквозной характер для всей отрасли трудового права и науки, а в особенной – более узкие проблемы по отдельным институтам отрасли трудового права.

В общую часть учебного курса «Трудовое право» входит изучение понятия, предмета, метода и системы трудового права, его источников, основных принципов трудового регулирования труда, правового статуса субъектов трудового права, соответствующих видов правоотношений, прав трудовых коллективов, прав профсоюзов в сфере труда, коллективного договора и соглашений. Последние три института хотя и относятся к особенной части отрасли, но в учебных целях они учебной программой курса включены в общую часть, поскольку имеют значение при изучении других институтов особенной части.

В особенную часть учебного курса включаются все другие институты Особенной части трудового права, начиная с института обеспечения занятости и трудоустройства и кончая трудовыми спорами.

Есть в науке и третья часть – специальная. В неё входят нормы зарубежного трудового законодательства и международно-правового регулирования труда, которые также изучаются в рамках учебного курса.

Трудовое право регулирует не все отношения по применению труда в обществе. Это видно из предмета трудового права. Однако на практике зачастую бывает трудно отличить отношения по труду от отношений в сфере трудового права. Так, в гражданском праве с трудом связаны изобретательский, авторский договоры, поручения личного подряда и др. В них предметом являются имущественные отношения по общественному уже результату труда. Нарисовать портрет, картину, написать книгу – все это труд. Но он может быть выполнен и по трудовому, и по гражданскому договору. Как провести здесь разграничения?

На практике с гражданином может быть заключен как гражданский, так и трудовой договор. Если заключен трудовой договор, то на работников распространяется трудовое законодательство, а если гражданский, то трудовое законодательство на них не распространяется (К примеру, не оплачивается сверхурочная работа, не предоставляется отпуск).

Предметом трудового договора является сам процесс труда работника по определенной специальности, квалификации, должности в общей организации труда данного производства, с подчинением

правилам внутреннего трудового распорядка. Предметом же гражданских отношений является вещь, т.е. общественный результат труда (например, изобретение, картина, отремонтированное помещение и т.д.), и трудится гражданин по собственным правилам, сам обеспечивает организационно и охрану труда (а не работодатель, как это имеет место в трудовых отношениях).

Содержание труда не определяет трудового отношения. Так, труд домохозяйки для своей семьи трудовое право не регулирует. Но почти такой же труд в другой семье домашней работницы, принятой по трудовому договору для обслуживания детей, семьи, регулируется трудовым законодательством. Этот пример показывает, что трудовое право от смежных отраслей права, связанных с трудом, надо отграничивать не по содержанию труда, а по характеру возникающих общественно-трудовых отношений как отношений по труду на производстве.

Трудовое право соприкасается с правом социального обеспечения по вопросам государственного социального обеспечения, государственного социального страхования. В ТК Республики Узбекистан имеется специальная глава XVI «Государственное социальное страхование», нормы которой распространяются на всех работников, определяющая виды их обеспечения пенсиями и пособиями по государственному социальному страхованию. С этой отраслью трудовое право соприкасается и в вопросах трудового стажа, который работник вырабатывает в процессе трудовой деятельности. А в праве социального обеспечения общей и специальный стаж работника имеют большое значение при возникновении права на соответствующие виды пенсий. Их размеры. А не прерывный стаж имеет значение для размера пособия по временной нетрудоспособности от общего заболевания.

Вопросы и задания по теме

1. Что понимается под методом трудового права?
2. Охарактеризуйте сферу действия норм трудового права.
3. Каково соотношение трудового права и смежных отраслей права?
4. Что входит в понятие труда? Какова его роль в жизнедеятельности общества?
5. Что понимается под демократизацией трудового законодательства?

6. Охарактеризуйте деятельность правоохранительных органов в регулировании трудовых отношений.
7. Дайте характеристику общественных отношений, входящих в предмет трудового права.
8. Охарактеризуйте сущность системы трудового права.

Лекция 2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

- 1. Понятие источников трудового права, их классификация и виды**
- 2. Понятие, значение и структура коллективного договора**
- 3. Понятие, виды и содержание коллективного соглашения**

1. Понятие источников трудового права, их классификация и виды

Источником трудового права называется нормативно-правовой акт трудового законодательства, т.е. содержащий нормы этой отрасли права. Как форма выражения трудового законодательства, источник может содержать нормы только трудового права, а может быть и комплексным, т.е. содержать нормы и других отраслей права. **Следовательно, источники трудового права** – это различные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые и другие, тесно с ними связанные, отношения.

Из теории права известно, что в отличие от других правовых актов, нормативные акты рассчитаны на неоднократное применение при описанной в них ситуации, т.е. они содержат нормы права. Так, есть указы Президента Республики Узбекистан нормативные, а есть и не нормативные – правоприменительные. Например, указы о персональном награждении, присвоении почетных званий – это правовые акты правоприменительного характера. Поэтому источники трудового права, содержащие нормы трудового законодательства, надо отличать от

правовых актов применения трудового законодательства. Решение суда по конкретному трудовому спору – это акт применения норм трудового законодательства, а не источник права.

В источниках трудового права Республики Узбекистан отражены материальные условия жизни нашего общества. С их изменением меняются и источники трудового права. В современных условиях трудовое законодательство быстро обновляется. С изменением производственных отношений, трансформацией форм собственности, разгосударствлением государственных и местных предприятий изменяются трудовые отношения в них. Меняется и трудовое законодательство и его источники в направлении большего их соответствия возникающим рыночным отношениям. Устаревшие нормативные акты трудового права отменяются, изменяются или дополняются, появляются новые нормативные акты.

Источники трудового права принято классифицировать по разным основаниям:

- 1) по степени их важности и субординации;
- 2) по системе трудового права и её институтам;
- 3) по органам, принявшим нормативный акт;
- 4) по форме акта;
- 5) по сфере их действия,
- 6) по степени обобщенности.

По степени важности и субординации источники делятся на законы и подзаконные акты трудового законодательства. Законы принимаются высшим представительным органом власти Республики Узбекистан и её субъектов, т.е. законодательной властью.

Законы делятся на конституционные и обычные. К конституционным относится Декларация прав и свобод человека и гражданина. Декларация предусматривает, что общепризнанные международно-правовыми актами права и свободы человека принадлежат ему от рождения, в том числе право на труд, отдых, на предпринимательскую деятельность, на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Этот и другие международно-правовые акты имеют преимущество перед законами Республики Узбекистан и непосредственно порождают права и обязанности граждан.

Законы о труде могут быть кодифицированными.

Источники трудового права классифицируются по системе данной отрасли. Так, есть источники, которые относятся как к общей, так и ко всем институтам особенной части трудового права (Конституция

Республики Узбекистан). Есть законы Республики Узбекистан, относящиеся лишь к определенным институтам особенной части трудового права. Есть источники, относящиеся к нескольким институтам особенной части трудового права.

Подзаконные акты по труду имеют форму: Указов Президента Республики Узбекистан, постановлений и распоряжений правительства Республики Узбекистан, правил, инструкций, приказов, положений и других нормативных актов министерств и ведомств, приказов и распоряжений нормативного характера глав администраций, решений органов местного самоуправления. Новым особым источником является социально-партнерские соглашения отраслевого, регионального и других уровней. К подзаконным актам относятся и локальные нормативные акты предприятий, правила внутреннего трудового распорядка, уставы и положения, коллективные договоры и т.п., распространяющиеся лишь на работников данного производства.

Источники трудового права можно классифицировать по органам, их принявшим. При этом различаются нормативные акты трудового права:

- принятые высшим органом законодательной власти Республики Узбекистан (законы и постановления);
- принятые Президентом Республики Узбекистан (указы, распоряжения) или высшими органами исполнительной власти Республики Узбекистан (постановления и распоряжения правительства Республики Узбекистан);
- изданные центральными органами государственного управления (например, Министерством труда и социального обеспечения Республики Узбекистан, другими министерствами и ведомствами);
- принятые органами государственной власти и управления Республики Узбекистан и других субъектов Республики Узбекистан;
- принятые органами местного самоуправления.

К источникам трудового права относятся также договоры и соглашения коллективного характера, т.е. социально-партнерские соглашения на всех уровнях и коллективные договоры и соглашения в организациях, содержащие локальные нормы трудового законодательства.

По форме акта источники трудового права делятся на законы, указы распоряжения Президента Республики Узбекистан, постановления и распоряжения правительства Республики Узбекистан, правила, положения, решения, приказы, рекомендации, разъяснения и др.

По сфере действия источники трудового права делятся на республиканские и других субъектов Республики Узбекистан, отраслевые (ведомственные), межотраслевые (правила, стандарты по технике безопасности, охране труда), муниципальные (местные) и локальные (в пределах данного производства).

По степени обобщенности акты трудового законодательства могут быть кодифицированные, комплексные и текущие.

Из всей этой классификации в первую очередь следует выделить юридическую субординацию источников трудового права на законы и подзаконные акты Республики Узбекистан и его субъектов. При этом все законы и в труде и подзаконные акты трудового законодательства должны соответствовать Конституции Республики Узбекистан.

Конституция Республики Узбекистан – это основа всех источников трудового права и их системы. Поэтому важнейшими источниками трудового права являются Конституция Республики Узбекистан и ТК Республики Узбекистан.

Конституция Республики Узбекистан 1992 г. гарантирует и закрепляет экономические и социальные права граждан как субъектов трудового права и отражает принципы трудового права. Тем самым Конституция Республики Узбекистан предопределяет содержание институтов особенной части трудового права, направленных на обеспечение юридическими гарантиями конституционных трудовых прав. Конституция Республики Узбекистан обеспечивает правовое регулирование труда в первую очередь указанными принципами этого регулирования, выраженными в конституционных трудовых правах, которые находят свою конкретизацию и являются юридическим гарантом во всей системе трудового законодательства.

Среди других законов главным источником трудового права является ТК Республики Узбекистан, который был принят 21 декабря 1995 г. и введен в действие с 1 января 1996 г. (состоит из двух частей, 16 глав и 294 статей). ТК Республики Узбекистан позволяет при поступлении на работу сторонам трудового договора (контракте) договариваться о любых условиях труда, однако эти условия не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством. Трудовой договор не является источником права. Это акт индивидуального применения трудового законодательства к конкретному работнику.

Ряд новых законов Республики Узбекистан о труде по-новому регулирует многие институты данной отрасли права. Так, Закон

Республики Узбекистан от 1 мая 1998 г. «О занятости населения» определил принципы государственной политики в области занятости, закрепил понятия «занятость», «подходящая работа», «безработной», урегулировал отношения государственной службы занятости с работодателями и безработными.

Закон Республики Узбекистан от 6 мая 1993 г. «Об охране труда» – закон самой широкой сферы действия. В соответствии с ним функционирует теперь и институт охраны труда.

Закон Республики Узбекистан от 2 июня 1992 г. «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» также является одним из важнейших новых источников трудового права Узбекистана.

Среди источников трудового права есть источники рекомендательного характера, или утверждающие типовые правила и перечни, ориентируясь на которые организации разрабатывают и утверждают свои локальные акты.

Локальные нормативные акты, разработанные на основе рекомендательных централизованных актов, лучше учитывают условия и особенности труда на данном производстве. Они разрабатываются работодателем с участием выборного профсоюзного органа и принимаются общим собранием трудового коллектива данного производства.

Постановления Пленумов Верховного суда Республики Узбекистан по трудовым делам не являются источником трудового права. Однако они имеют большое значение для единообразного применения норм трудового законодательства, поскольку разъясняют, как надо применять конкретные нормы. При этом они могут разъяснением восполнить и имеющиеся проблемы в трудовом законодательстве.

Коллективный договор – это нормативный акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии.

Коллективные договоры - заключаются на предприятиях, в их структурных подразделениях, наделенных правами юридического лица.

Коллективный договор заключается с одной стороны работниками в лице профсоюзов или уполномоченных работниками иных представительных органов, с другой стороны работодателем непосредственно или уполномоченными им представителями.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В текст коллективного договора согласно ст. 37 ТК Республики Узбекистан включаются следующие положения:

- о форме, системе и размере оплаты труда, денежных вознаграждениях, пособиях, компенсациях, доплатах;
- о механизме регулирования оплаты труда исходя из изменения цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- о занятости, условиях переобучения и высвобождения работников;
- о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, отпусков;
- об улучшении условий и охраны труда работников, в том числе женщин и лиц, не достигших 18 лет, об обеспечении экологической безопасности;
- о добровольном и обязательном медицинском и социальном страховании;
- о соблюдении интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;
- о льготах для работников, совмещающих работу с обучением;
- о контроле за выполнением коллективного договора, ответственности сторон, социальном партнерстве, обеспечении нормальных условий функционирования профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов.

2. Понятие, значение и структура коллективного договора

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социальные трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем. Его роль и значение в регулировании труда неоднократно менялись в зависимости от изменения экономической и социальной жизни общества. Становление и развитие рынка труда в современном Узбекистане и новых по своему характеру общественных связей в кооперации труда обусловило очередное изменение содержания и сущности коллективного договора. Он становится основной разновидностью социального партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно в организациях.

Современный коллективный договор все более явственно приобретает черты локального правового нормативного акта,

призванного служить своеобразным трудовым кодексом для наемных работников и работодателя в конкретной организации. Нормативные положения по сравнению с обязательно-правовыми становятся доминируемыми в его содержании. Будучи одной из форм правотворчества, эти положения нацелены на организацию автономной системы условий труда, действующей в рамках данной организации независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников.

В условиях перехода к рыночным экономическим отношениям правовая сущность коллективного договора неоднозначна. Она построена на двух началах: на идее автономии управленческой суверенности организации в сфере труда, осуществляемой ее главой – собственником, предпринимателем, и на участии профсоюза или иного защитника профессиональных и социальных интересов наемных работников в регулировании труда, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работником. При этом важно подчеркнуть, что коллективный договор как нормативное соглашение, посредством которого достигается сочетание указанных двух идей, не может рассматриваться в качестве обыкновенной гражданской правовой сделки, ибо преследует другие цели и имеет другую, более обширную социальную сферу действия. Если обычно гражданская правовая сделка порождает обязательства для ее сторон, коллективный договор в силу его нормативности распространяет свое действие не только на его непосредственных участников, но и на тех работников организации, которые не имели прямого отношения к его разработке и одобрению.

Идея рассмотрения коллективного договора в качестве соглашения в пользу третьих лиц, позаимствованная из частного права, также не решает существа вопроса, ибо такое понимание игнорирует социально-партнерскую направленность этого договора, предполагающего все же удовлетворение взаимных, а не посторонних интересов. Согласно действующему законодательству коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально трудовые отношения и заключаемый между работодателем и работниками организации. Будучи разновидностью социально-партнерского регулирования социально-трудовых отношений на уровне организации, он выражает интересы двух социальных групп: наемных работников и работодателей. Такая разновидность партнерства поэтому получила наименование бипартизма. Другие разновидности социального партнерства возможны на более высоком уровне:

– региона, отрасли в форме региональных, отраслевых тарифных или иных социально-экономических соглашений;

– на общегосударственном уровне в сфере генеральных соглашений. Эти разновидности социального партнерства могут выражать интересы не только двух, но даже трех социальных групп: наемных работников, работодателей и государственных структур правительства, министерства. Данная форма социального партнерства получила название трипартизма.

Будучи институтом трудового права, коллективный договор объединяет довольно обширную группу отраслевых, локальных норм права.

Нормы, образующие институт коллективного договора, относятся к общей части трудового права, поскольку они направлены на комплексное регулирование социально-трудовых и организационно-управленческих отношений, а не каких-то их отдельных элементов. Нормы институтов коллективного договора выступают юридической формой установления условия труда, регулирования отношений между работодателями и работниками организации независимо от ее ведомственной принадлежности и формы собственности.

Заключение коллективного договора базируется на принципах:

- соблюдения законодательства;
- полномочности представителей сторон;
- равноправия сторон;
- свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
- добровольности принятия обязательств;
- реальности обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичности контроля и неотвратимость ответственности.

Как институт трудового права и нормативно-правовой акт коллективный договор занимает свое место в иерархии источников трудового права. Условия, нормы коллективного договора обязательны для организации, где он заключен. Однако если условия и нормы коллективного договора ухудшают положение работников по сравнению с действующим законодательством, то они признаются недействительными. Запрещается включать в трудовые договоры, контракты условия, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством, коллективными договорами и социальными партнерствами.

Современная концепция коллективного договора создана исходя из предположения о необходимости широкого развития партнерской формы регулирования социально-трудовых отношений, установленной на допускаемой в не законодательной основе, т.е. без участия законодателей. Но такое регулирование возможно, если оно не идет в разрез с интересами государства и общества.

Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия, положения, призванные регулировать социально-трудовые отношения данной организации. Структурно указанные условия, положения можно подразделить на три вида: нормативные, обязательственные и информационные.

Нормативные условия, положения коллективного договора – локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции, которые распространяются на работников данной организации либо ее производственной единицы. Нормативные положения призваны решать три группы правовых вопросов:

- когда законодательство прямо предусмотрело коллективно-договорный порядок их разрешения;
- когда существует реальный пробел в законодательстве, но их разрешение коллективно-договорным путем не противоречит общим принципам законодательства;
- когда общие положения законодательства уточняются, конкретизируются применительно к особенностям данной организации, структурного подразделения.

С переходом экономики Узбекистана на рыночные отношения число нормативных положений коллективных договоров резко возрастает. И это естественно, ибо акцент правового регулирования социально-трудовых отношений в ходе проводимых реформ перемещается с централизованного законодательного на локальное коллективно-договорное регулирование. Если законодательное регулирование сосредоточено главным образом на установлении общих обязательных гарантий для работников (минимальная оплата труда, продолжительность отпуска, максимальная продолжительность рабочей недели, норма сверхурочной работы и т.п.), то коллективно-договорное регулирование охватывает более широкую гамму конкретных вопросов, связанных со спецификой труда и профессиональных отношений в определенной организации и в ее структурных подразделениях.

Закон Республики Узбекистан «О коллективных договорах и соглашениях» установил довольно четкое соотношение между

нормативными соглашениями коллективного договора и законодательства. В Законе говорится, что в коллективном договоре с учетом экономических возможностей организации могут содержаться более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями. Это касается дополнительных отпусков, надбавок к пенсиям, досрочного ухода на пенсию, компенсаций транспортных расходов, бесплатного или частичного оплачиваемого питания работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иных дополнительных льгот и компенсаций. Помимо названных к числу наиболее часто встречающихся относятся нормы, устанавливающие: перечень работников с ненормированным рабочим днём и условия предоставления им дополнительных отпусков; обязанность администрации не переводить учеников производственного обучения на другие работы, не связанные с осваиваемой профессией; выдачу нарядов на сдельные работы до начала работы; выплату межразрядной разницы рабочим, выполняющим работу, тарифицированную ниже присвоенных им разрядов; порядок выплаты внеплановых авансов; льготы и преимущества при выдаче бесплатных путевок в дома отдыха, распределении жилой площади, выделении земельных участков для дачное кооперативного строительства и т.п.

По юридической природе нормы, содержащиеся в коллективных договорах, это нормы соглашения. В них проявляется взаимная воля сторон договора и воля государства, законодателя, предоставившего сторонам права по локальному правотворчеству. Они всегда конкретны и касаются взаимных обязательств сторон, исполнение которых погашает сами обязательства.

В отличие от нормативных условий положений коллективного договора его обязательным условием не предполагают наличие правил поведения общего характера, рассчитано на неоднократное применения.

В Законе Республики Узбекистан «О коллективных договорах и соглашениях» предусматривается, что в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам: форма, система и размер оплаты труда, денежное вознаграждение, пособие, компенсация, доплата.

Механизм регулирования оплаты труда, исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения

работников; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи подростков; добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование; соблюдение интересов работника при приватизации организации, ведомственного жилья; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; льготы для работников, совмещающих работу с обучением; контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственных сторон, социальное партнерства, обеспечения нормальных условий функционирования и представителей работников;

Информационные положения коллективного договора – это такие положения, которые не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства, актов социального партнерства более высокого уровня – отраслевых, региональных – в той части, в какой они содержат общие нормы по вопросам регулирования труда социально-экономических и профессиональных отношений, характерных и для работников данной организации. Конкретный отбор и включение этих положений в коллективный договор должен быть оптимальным, чтобы не перегружать главное содержание нормативных и обязательственных положений.

В коллективном договоре с учетом экономических возможностей предприятия могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательными и иными нормативными актами (дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации).

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания либо со дня, установленного в коллективном договоре, и действует в течение срока, определенного сторонами.

При смене собственника имущества, предприятия, действие коллективного договора сохраняется в течение шести месяцев.

Выполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, контролируется представителями сторон, трудовым коллективным, а также соответствующими органами Министерства труда и социального обеспечения Республики Узбекистан.

3. Понятие, виды и содержание коллективного соглашения

Соглашение – это нормативный акт, содержащий обязательства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников определенной профессии, отрасли, территории.

Коллективные договоры и соглашения заключаются в целях содействия договорному регулированию трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателей.

Основными принципами заключения коллективных договоров и соглашений является:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля;
- неотвратимость ответственности.

В зависимости от вида регулируемых отношений, характера вопросов, которые необходимо решить, могут заключаться генеральные, отраслевые и территориальные коллективные соглашения.

Виды коллективных соглашений:

1) генеральное соглашение (ст.48 ТК Республики Узбекистан) – заключается между советом Федерации профсоюзов Узбекистана (иными представительными органами работников), республиканскими объединениями работодателей, а по предложению сторон и правительством Республики Узбекистан. Генеральное соглашение устанавливает общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики;

2) отраслевые соглашения (ст.49 ТК Республики Узбекистан) – заключаются между соответствующими профсоюзами (иными представительными органами работников) и работодателями (их объединениями), а по предложению сторон и Министерством труда и социального обеспечения Республики Узбекистан. Отраслевые соглашения определяют основные направления социально-экономического развития отрасли, условия труда и его оплату,

социальные гарантии для работников отрасли (профессиональных групп);

3) территориальные (региональные) соглашения (ст.50 ТК Республики Узбекистан) – заключаются между соответствующими профессиональными (иными представителями, органами работников) и работодателями (их объединениями), а по предложению сторон и органами исполнительной власти на местах. Территориальные соглашения устанавливают условия решения определенных социально-экономических проблем, связанных с территориальными особенностями. Проект коллективного соглашения разрабатывается комиссией и подписывается уполномоченными представителями участников соглашения. Подписанное сторонами коллективное соглашение, приложение к нему в семидневный срок направляются участникам соглашения. Содержание коллективных соглашений определяется сторонами. Коллективными соглашениями могут предусматриваться положения, указанные ст.52 ТК Республики Узбекистан.

Коллективные соглашения вступают в силу с момента их подписания либо со дня, установленного в самом соглашении.

Срок действия коллективного соглашения определяется сторонами и не может превышать трех лет.

Действие коллективного соглашения распространяется на работников и работодателей, представительные органы, которые заключили это соглашение.

Соглашение – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями и заключаемый на уровне Республики Узбекистан, субъекта Республики Узбекистан, территории, отрасли, профессии. Как и коллективный договор, оно является правовой формой социального партнерства. Однако сфера и характер его применения отличаются от договора. В зависимости от сферы регулирования социально-трудовых отношений коллективные соглашения могут быть: генеральные, региональные, отраслевые (межотраслевые) тарифные, профессионально-тарифные, территориальные и иные.

Целью заключения генерального соглашения является установление общих принципов регулирования социально-трудовых отношений в масштабах государства. Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъектов Республики Узбекистан. Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение устанавливает нормы оплаты труда, а также

социальные гарантии и льготы работников отрасли. Профессиональное тарифное соглашение предусматривает нормирование оплаты и других условий труда, а также социальных гарантий и льгот для работников определенных профессий. Территориальное соглашение устанавливает условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административного территориального образования.

В зависимости от количества сторон, участвующих в переговорах по заключению соглашения, они могут быть двусторонними и трехсторонними. При этом количество участвующих определяют сами стороны. Характер конкретных участников соглашений определяется уровнем регулируемых отношений.

На государственном уровне участниками соглашений могут выступать:

а) при заключении генерального соглашения – объединения профсоюзов, объединения работодателей, правительства Республики Узбекистан;

б) при заключении отраслевого (межотраслевого) соглашения – соответствующие профсоюзы и их объединения, объединения работодателей и иные уполномоченные работодателями представительные органы, Министерство труда и социального обеспечения Республики Узбекистан;

в) при заключении профессионального тарифного соглашения – соответствующие профсоюзы и их объединения, соответствующие объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы, соответствующий орган по труду.

На уровне субъектов Республики Узбекистан и административных территориальных образований в составе субъектов Республики Узбекистан участниками соглашений выступают:

а) при заключении регионального соглашения – соответствующие профсоюзы и их объединения, объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы, орган исполнительной власти Республики Узбекистан;

б) при заключении отраслевого (межотраслевого) тарифного, профессионального тарифного соглашения – соответствующие профсоюзы и их объединения, объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы, орган по труду субъекта Республики Узбекистан;

в) при заключении территориального соглашения – соответствующие профсоюзы и их объединения; объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы, соответствующий орган местного самоуправления.

Как и при заключении коллективных договоров, заключению соглашения предшествует стадия ведения коллективных переговоров и формирование соответствующей комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей. Порядок, сроки разработки и заключения соглашения определяются комиссией и оформляются ее решениями.

Когда на соответствующем уровне участвует несколько представителей работников, состав комиссии со стороны работников определяется по согласованию между этими представителями. Проект соглашения разрабатывается комиссией и подписывается представителями сторон. Если согласие не достигнуто в семидневный срок, представители работников вправе самостоятельно вести переговоры и заключать соглашения от имени представляемых ими работников.

Подписанное сторонами соглашение с приложениями в семидневный срок направляется представителями работодателей – участниками соглашения, заключенного на государственном уровне, – в Министерство труда социального обеспечения Республики Узбекистан, а соглашения, заключенные на уровне субъекта Республики Узбекистан, – в орган по труду субъекта Республики Узбекистан, для уведомления регистрации.

При осуществлении уведомительной регистрации двустороннего соглашения орган по труду (не являющийся участником отношений) выявляет условия соглашения, противоречащие действующему законодательству о труде, и сообщает сторонам соглашения о выявленных противоречиях. Такой же порядок действует в случае внесения изменений или дополнений в соглашение.

В целях обеспечения должного регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных договоров и подготовки проектов генерального соглашения образуется постоянно действующая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, в которую входят представители государственной власти, общественных объединений профсоюзов, объединений работодателей. Положение о комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений и координатор комиссии утверждаются Президентом Республики Узбекистан.

Содержание соглашений. Соглашение состоит из условий (положений) нормативно-обязательного характера, определенных самими сторонами в пределах их компетенции. Будучи правовой формой социального партнерства по трудовым и социально-экономическим вопросам, соглашения не могут противоречить законодательству.

В соглашениях могут содержаться положения по другим трудовым и социальным вопросам, не противоречащие законодательству. Ряд положений, входящих в положения соглашения, могут включаться в качестве информационных условий коллективных договоров, заключаемых в организациях.

Соглашения, как уже отмечалось выше, вступает в силу с момента его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. В соглашении же стороны определяют сроки его действия и порядок контроля за его выполнением. При этом срок действия соглашения не может превышать трех лет. Она распространяется на работников, работодателей, органов исполнительной власти, которые уполномочили участников соглашений разработать и заключить его от их имени.

Действительность соглашений зависит не только от его содержания, но и от контроля за его неукоснительным соблюдением. Этот контроль устанавливается на всех указанных выше уровнях заключения соглашения. Стороны, его заключившие, должны нести не только моральную, но и юридическую ответственность за неисполнение и ненадлежащее исполнения соглашения. Виновные лица несут административную ответственность в виде штрафа в судебном порядке.

Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общим производством, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Профсоюзные представители – это профорганизатор, профгруппорг, руководитель профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, профсоюзного органа или другое лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, положением о первичной профсоюзной организации или решением соответствующего профсоюзного органа.

Функциями профсоюза являются **функция представительства работника**, осуществляемая на всех уровнях его органов, и функция, предусматривающая целенаправленную правовую деятельность по

защите трудовых прав и законных интересов трудящихся, охране их от нарушения, по восстановлению прав, установлению более высокого уровня условий труда и быта трудящихся.

Соотношение коллективных договоров и социально-партнерских соглашений таково, что если в них по одному и тому же вопросу будут приняты различные условия, то действуют условия коллективного договора, учитывающего специфику данного производства.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем. **Содержание коллективного договора** – это все условия, о которых стороны договорились при его заключении. Эти условия определяют права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение.

Коллективные договора по характеру классифицируется на три вида: нормативные условия; обязательные условия; организационные условия.

Соглашение – это централизованный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями, заключенный между социальными партнерами.

Вопросы и задания по теме

1. Охарактеризуйте систему источников трудового права и ее особенности.
2. Каков порядок заключения коллективных договоров и соглашений?
3. Назовите нормативные акты, регулирующие порядок заключения коллективных договоров и соглашений.
4. Какова ответственность за нарушение коллективных договоров и соглашений?
5. Как осуществляется реализация коллективного договора и контроль за его действием?

Лекция 3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

- 1. Понятие и значение основных принципов правового регулирования труда**
- 2. Понятие и классификация субъектов трудового права**
- 3. Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права**

1. Понятие и значение основных принципов правового регулирования труда

Первые профессиональные союзы были созданы в конце XVIII в. в Англии в целях защиты профессиональных интересов своих членов. Для подавления профсоюзного движения применялось антирабочее законодательство, вводилась уголовная ответственность для их профсоюзных организаторов. Во Франции в 1797 г. для подавления профсоюзов был принят Закон Ле-Шапелье. Рабочее движение вынудило государство отменить уголовное преследование за деятельность в профсоюзах.

Под давлением рабочего движения впервые профсоюзы были признаны английским законом о профсоюзах от 29 июня 1871 г., который подразделил их на зарегистрированные и не зарегистрированные, первые получили некоторые права (право собственности, право иметь льготы по налогам и др.). Этот закон продолжает действовать в Англии до сих пор.

С образованием Международной организации труда (МОТ) появились конвенции и рекомендации МОТ по признанию профсоюзов государствами.

Права профсоюзов по обеспечению занятости и трудоустройству населения предусмотрены также в Республике Узбекистан Законом «О занятости населения» от 1 мая 1998 г., а их права по охране труда закреплены также в законе «Об охране труда» от 6 мая 1993 г. Статья 34 Конституции Республика Узбекистан предусматривает право граждан

объединяться в профессиональные союзы для защиты своих интересов, она гарантирует свободу деятельности общественных объединений, в том числе профсоюзов.

Конвенция МОТ №87 (1948 г.) «О свободе ассоциации и защиты права на организацию» предусматривает право трудящихся создавать по своему выбору организации, а также право вступать в такие организации для выражения и защиты своих интересов.

Деятельность профсоюзов регулируется в основном ими самими как самостоятельными общественными организациями с помощью внутрипрофсоюзных норм, принимаемых руководящими органами. Такие нормы не носят правового характера (хотя многие из них имеют правовые последствия) и содержатся в уставах профсоюзов и объединений, других профсоюзных актах. В последнее время по ряду причин в профсоюзные уставы включены положения, регулирующие имущественные отношения между профсоюзами, их объединениями и членскими организациями. Такие нормы следует признать правовыми, хотя и принятыми общественными организациями, но на основе и во исполнение закона. Следовательно, теперь уставы содержат как не правовые (внутрисоюзные) нормы, так и правовые, частично становясь нормативно-правовыми актами.

Из круга общественных отношений, в которые вступают профсоюзы, правовому воздействию подвергаются только те, регулирование которых объективно возможно, экономически, социально и политически необходимо. Право содействует осуществлению стоящих перед профсоюзами задач, выполнению их защитной функции.

Общественные отношения с участием профсоюзов регулируются правом в той мере, в которой это необходимо для обеспечения представительства и защиты интересов трудящихся, успешного функционирования профсоюзов и дальнейшего развития общества. В конечном счете границы правового регулирования зависят от состояния общественных отношений, степени их развития, от социально-экономических условий, в которых они развиваются.

Пределы правового регулирования отношений с участием профсоюзов определяются исходя из их предназначения, необходимости с наибольшей пользой для трудящихся всего общества представлять и защищать права и интересы работников в сфере труда и связанных с трудом отношений :

- средствами и методами, присущими самим профсоюзам;
- с помощью права;

– во взаимодействии правовых и не правовых средств и методов.

Основные принципы правового регулирования труда и основные принципы трудового права, а также правовые принципы организации труда – все эти три формулировки идентичны (хотя некоторые авторы рассматривают их как различные категории права), это одна и та же категория трудового права, представленная в различных формулировках.

Основные принципы правового регулирования труда - это главные положения, отражающие кратко суть действующего трудового законодательства. Они предопределены требованиями экономических законов организации труда в нашем обществе, служат основой для дальнейшего развития трудового законодательства и являются сущностной категорией трудового права, так как отражают суть этой отрасли.

Правовые принципы – принципы самого действующего права, т. е., как верно подчеркнул О. Э. Лейст, «права своего времени».¹

Принципы правового регулирования труда могут быть детально закреплены в законе. Например, новые законы Республики Узбекистан по отдельным институтам трудового права (о занятости населения, об охране труда и др.) детально закрепили и принципы этих институтов трудового права. Но основные принципы трудового права в какой-либо статье не закреплены.

Все правовые принципы классифицируются по сфере их действия на:

– общеправовые, т. е. свойственны всем отраслям права, в том числе и трудовому (принципы законности, демократизма, равноправия, гуманности и др.);

– отраслевые, т.е. отражающие специфику норм данной отрасли права;

– внутриотраслевые, отражающие суть норм конкретного института данной отрасли права (например, принципы разрешения трудовых споров, принципы обеспечения занятости и т. д.).

Основные принципы трудового права отражают также и политику, и мораль нашего общества в области трудовых отношениях.

Ныне Конституция Республики Узбекистан провозглашает приоритет общепризнанных международных принципов и норм по правам человека над национальным законодательством. Поэтому, руководствуясь Всеобщей декларацией прав человека, принятой ООН в 1948 г., а также другими, признанными Узбекистаном международными

¹ Политология: Курс лекций./ Под ред. проф. М.Н. Марченко. – М., 1993 . С. 31.

актами о труде, и Конституцией Республики Узбекистан, можно сделать вывод, что они в первую очередь должны отражаться в основных принципах трудового права Узбекистана как каркаса и фундамента всего строения правовой организации труда, отражая одновременно основную суть норм трудового законодательства страны.

Основные принципы правового регулирования труда – это основные принципы трудового права.

Значение основных принципов правового регулирования труда в том, что они:

1) в кратких формулах отражают содержание всей системы норм трудового права, помогая тем самым понять смысл всего **трудового законодательства** и его связь с экономикой и моралью общества;

2) направляют дальнейшее развитие трудового законодательства и помогают в применение норм действующего трудового права;

3) служат одним из оснований объединения отдельных норм трудового законодательства в систему данной отрасли;

4) определяют правовое положение субъектов трудового права, их права и обязанности, (например, их свободу и равноправие в труде и т.д.);

5) являются «стволом», на котором располагается и развивается всё «дерево» трудового права: её большие «ветви» – институты, маленькие «ветви» – подинституты или однородные группы норм, «листья» – нормы трудового законодательства.

Эти принципы в свою очередь оказывают влияние и на правовую политику государства по регулированию труда, независимо от форм собственности и организационно правовых форм предприятия, на которых базируется труд.

Основные принципы трудового права по сравнению с нормами этой отрасли – более устойчивая категория. В каждом периоде развития государства они имеют свои особенности.

Изучение основных принципов правового регулирования труда – это усвоение основной сущности отрасли трудового права, её функционирования и развития.

В современный период некоторые принципы правовой организации труда, отражая изменения в социально-экономическом развитии страны, в трудовых отношениях и их правовом регулировании, изменились либо были заменены новыми, что отразилось в системе основных принципов трудового права и их формулировках. Формулировка основных принципов правового регулирования труда тесно связана с

закрепленными Конституцией Республики Узбекистан и ТК Республики Узбекистан основными трудовыми правами и обязанностями граждан как субъектов трудового права. В их основе лежат социально-экономические права и свободы в сфере труда.

В 1989 году мировая общественность отмечала 200-летие Декларации прав человека и гражданина, созданной народом Франции в 1789 г. В ней были закреплены права первого поколения, т.е. политические и личные. В XX в. появились права второго поколения – социально-экономические, многие из которых закреплены в международно-правовых актах (право на труд, отдых, охрану труда, на справедливую оплату по трудовому вкладу, равноправие в труде без какой-либо дискриминации и др.). С изменением условий труда, жизни и трудового законодательства меняется и трактовка прав и свобод человека в сфере труда. Но все они определяются законом, а в нашей стране в первую очередь Конституцией и трудовым Кодексом Республики Узбекистан.

При формулировке каждого основного принципа трудового права, следует учитывать, что в нем отражены, как ранее указывалось, не только основные субъективные трудовые права и обязанности, но и их юридические гарантии. И абсолютное большинство норм трудового законодательства направлено именно на обеспечение реализации субъективных трудовых прав и обязанностей работников и работодателей, т. е. являются их юридическими гарантиями. Поэтому, **формулировка каждого основного принципа**, отражая указанные обстоятельства, **начинается со слова «обеспечение»** соответствующего трудового права и исполнения обязанности.

Основные принципы трудового права Республики Узбекистан:

- 1) обеспечение свободы на труд и занятость, запрещение принудительного, обязательного труда;
- 2) обеспечение права на труд, на защиту от безработицы, на помощь в трудоустройстве, материальную поддержку при безработице;
- 3) обеспечение равноправия в труде и занятости, запрет дискриминации в труде;
- 4) обеспечение права на справедливое вознаграждение по трудовому вкладу и не ниже государственного минимума оплаты труда;
- 5) обеспечение права на охрану труда, на безопасность рабочего места, защиту от трудового увечья и возмещение ущерба при таком

увечье, особая охрана труда женщин, молодежи и других работников, нуждающихся в специальной защите;

6) обеспечение права на ограничение рабочего времени, на отдых, включая выходные, праздничные дни, ежегодные оплачиваемые отпуска;

7) обеспечение права на бесплатную профессиональную подготовку, переквалификацию, на сочетание труда с обучением, повышением квалификации;

8) обеспечение права на защиту трудовых прав, включая судебную защиту, на индивидуальный и коллективные трудовые споры;

9) обеспечение прав работников, их трудовых коллективов и профсоюзов на производственную демократию, развитие социального партнерства;

10) обеспечение права работодателя требовать от работников исполнения

обязанности добросовестного труда, бережного отношения к имуществу производства и право работников требовать от работодателя (администрации) соблюдения им (ею) трудовых обязанностей, трудового законодательства.

Указанные основные принципы трудового права по их целенаправленности можно сгруппировать в следующие три группы:

1) принципы привлечения к труду, обеспечения занятости и использования рабочей силы (в эту группу входят принципы 1, 2 и 3);

2) принципы высокого уровня условий труда и охраны трудовых прав (в эту группу входят принципы 4, 5, 6, 8 и 10);

3) принципы производственной демократии и развития личности трудящегося (к этой группе относятся принципы 7 и 9).

Такая группировка способствует лучшему усвоению системы основных принципов трудового права.

Содержание каждого из указанных основных принципов отражает как соответствующее основное трудовое право, так и его гарантии. Гарантиями основных трудовых прав являются условия, средства и способы обеспечения реального осуществления и защиты этих прав. Гарантии можно подразделить на гарантии реализации трудовых прав и гарантии защиты трудовых прав. По содержанию гарантии делятся на социально-экономические условия, отражающие состояние экономики, общества, и юридические средства, способы и меры обеспечения прав, установленные трудовым законодательством.

Содержание принципа обеспечения права на труд отражает содержание реализуемого в трудовых отношениях этого права и его защиту. Данный принцип является ведущим, определяющим при его реализации распространение на гражданина всех других основных трудовых прав и обязанностей.

Содержанием принципа обеспечения свободы труда является единство следующих возможностей гражданина как субъекта трудового права:

- 1) возможность получить работу и быть работником организации любой формы собственности;
- 2) возможность получения подходящей работы, т.е. по специальности, соответствующей квалификации со справедливой оплатой труда;
- 3) возможность свободно выбирать род занятий, профессию;
- 4) возможность реализовать свои способности к труду в безопасных для здоровья условиях труда;
- 5) возможность при высвобождении, безработице получить от государственного органа занятости соответствующую помощь в трудоустройстве и материальную поддержку;
- 6) возможность требовать через соответствующий орган, включая суд, восстановления нарушенного права на труд как при приеме на работу, так и при переводе на другую работу или при увольнении.

Основные принципы трудового права Республики Узбекистан характеризуют также и положение всех субъектов трудовых отношений и в первую очередь – свободу и равноправие всех субъектов. Следовательно, все субъекты коллективных переговоров по заключению социально-партнёрских соглашений на всех уровнях и по заключению коллективных договоров свободно и добровольно ведут коллективные договоры, а государство, общество должно этой свободе и добровольности содействовать.

Подводя итог изложенному, следует отметить, что экономические реформы при условии обновления правового механизма, приспособления его к рыночным отношениям возможно при механизме трудового права, отсюда требуются усовершенствованные методы правового регулирования трудовых отношений, которые значительно активизировали бы творческий потенциал, повысил бы их ответственность за конечные результаты труда. При этом народу с совершенствованием регулятивных качеств должно быть обращено внимание и на повышение защитных свойств трудового

законодательства. Современное трудовое право должно влиять положительно на развитие всех основных процессов.

2. Понятие и классификация субъектов трудового права

Из общей теории права известно, его субъект права – это физическое или юридическое лицо, имеющее определенные права и обязанности, т.е. в том или ином виде связанное с правом, является его участником.

Субъекты трудового права – это участники (стороны) общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их.

Для субъектов необходимо наличие трудовой правоспособности, т.е. признаваемой трудовым законодательством способности иметь трудовые права, и трудовой дееспособности, т.е. способности по законодательству своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности.

Субъектами трудового права являются стороны трудовых и тесно связанных с ними отношений, обладающие трудовой правосубъективностью.

Субъектами трудового права могут быть:

- 1) граждане (работники);
- 2) работодатели – организации любых форм собственности;
- 3) трудовой коллектив;
- 4) представительные органы работников и работодателей.

Субъектами трудовых отношений могут быть граждане Республики Узбекистан, а также иностранные граждане и лица без гражданства, достигшие установленного возраста (ст. 77) и заключившие трудовой договор с работодателем.

Прием на работу допускается с шестнадцати лет. Лица, достигшие пятнадцати летнего возраста, могут приниматься на работу с письменного согласия одного из родителей или заменяющего его лица.

Для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических училищ, средних учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и развитию, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы

время, по достижении ими четырнадцатилетнего возраста с письменного согласия одного из родителей или заменяющего его лица.

Возможность требовать через соответствующий орган, включая суд, восстановления нарушенного права на труд как при приеме на работу, так и при переводе на другую работу или при увольнении.

Каждая из указанных возможностей содержания свободы труда обеспечивается конкретными нормами института и трудоустройства.

Принцип обеспечения свободы труда относится ко всем субъектам трудового права.

Юридическая наука под субъектами права понимает таких участников общественных отношений (граждан, организаций), которые на основании действующих обязанностей. При этом каждая отрасль права характеризуется своим кругом субъектов, которые наряду с её предметом и методом предопределяют особенности данной отрасли в общей системе права.

В условиях постепенного перехода к рыночным отношениям для трудового права характерны прежде всего субъектам, непосредственно участвующим в функционировании рынка труда, в применении и организации трудовых процессов. Ими выступают трудоспособные лица (работники), организации (работодатели), трудовые коллективы, профсоюзные организации и иные органы, представляющие интересы работников. Все названные субъекты трудового права наделяются специфическим свойством – правовым статусом, дающим им возможность участвовать в конкретных правоотношениях, связанных с общественно-трудовой деятельностью.

Правовой статус субъектов трудового права определяется с юридических позиций: кто есть кто в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством. Содержание статуса включает в себя следующие элементы:

- а) трудовые права – права и дееспособность субъекта (правосубъективность);
- б) закрепленные за ним законодательством права и обязанности; в) гарантии этих прав и обязанности; г) ответственность за надлежащее исполнение возложенных на субъекта обязанностей.

Трудовая правосубъективность, как особое свойство, признаваемое законодательством за субъектами трудового права, означает, что при наличии определенных условий (достижения конкретного возраста для гражданина; хозрасчетной либо имущественной и оперативной обособленности – для организации, организационных предпосылок – для

трудового коллектива) они способны быть субъектами конкретных правоотношений в сфере труда, обладать правами и обязанностями. Кроме того, трудовая правосубъективность всегда означает способность гражданина, работодателя, трудового коллектива своими действиями приобретать субъективные права и обязанности, составляющие содержание конкретных правоотношений. Она же является предпосылкой наделения субъекта трудового права такими правами и обязанностями, которые непосредственно вытекают из действия закона и не связаны с совершением каких-либо действий с его стороны.

Субъективные права и обязанности, непосредственно вытекающие из закона, представляют ядро правового статуса субъекта трудового права. В отличие от субъективных прав и обязанностей, составляющих содержание конкретных правоотношений, эти права и обязанности называется статусными. Перечень основных статусных прав и обязанностей субъектов трудового права различен и определяется их социальным предназначением и характером выполняемых ими функций в сфере труда.

Реальность содержания правового статуса субъектов трудового права наряду с правосубъективностью и трудовыми правами и обязанностями дополняют гарантии осуществления прав и ответственность за надлежащее исполнение обязанностей, придают правовому статусу необходимую определенность и устойчивость, без чего вообще невозможно говорить о действительном правовом положении субъектов трудового права. Гарантии трудовых прав и ответственность за неисполнение трудовых обязанностей, будучи юридическими категориями, всегда выражаются в форме правовых норм, которые либо способствуют (поощряют) оптимальной свободе действий субъектов по реализации своих прав, либо воздействуют на субъектов путем применения к ним санкций, если они не выполняют или ненадлежащим образом выполняют свои обязанности.

Категория правового статуса субъекта трудового права характеризуется различной емкостью и спецификой содержания. Это означает, что каждая из групп субъектов имеет свой специфический статус. Более того, и внутри отдельных групп следует различать субъекты, обладающие специфическими чертами и имеющие особое базовое юридическое положение. Например, граждане как субъекты трудового права могут быть подразделены на особые группы: наемные работники, предприниматели (работодатели). Наемные работники в свою очередь подразделяются на рабочих, служащих, молодых

специалистов, работающих пенсионеров и т. п. Организации как работодатели могут подразделяться на государственные, кооперативные и частные. Трудовые коллективы выступают в виде первичных коллективов (участков, отделов), трудовых коллективов организаций. Поэтому в зависимости от степени общности и характера прав и обязанностей различают два вида правовых статусов: общий и специальный. Общий статус предусматривает для каждого вида субъектов права и обязанности. Специальный правовой статус представляет собой проявление общего правового статуса применительно к внутривидовым особенностям субъектов.

Правовой статус субъектов трудового права, если брать их в различных социальных качествах и ролях, может иметь и внутривидовые различия. Эти различия определяются важнейшим компонентом (ядро) правового статуса – характером и спецификой прав и обязанностей, закрепленных законодательством за данной группой (подгруппой) субъектов трудового права.

Граждане как субъекты трудового права. Граждане относятся к самым многочисленным и распространенным субъектам трудового права. И это естественно, ибо именно в сфере труда они реализуют свою способность к предпринимательству и труду, свою индивидуальность, проявляют себя как творческие личности. Законодательство о труде различает три основные категории граждан как субъектов трудового права: а) лица наемного труда (работники); б) предприниматели (работодатели); в) работающие собственники – члены ассоциаций, коопераций, акционерных обществ. Соответственно этому в сфере труда следует различать и три вида статусов граждан.

Как субъекты трудового права все физические лица должны обладать фактической способностью к труду. Эта способность зависит от совокупности физических и умственных возможностей, которыми располагает человек и которые он проявляет, когда занимается предпринимательством, производит материальные и духовные блага. Названные возможности появляются, конечно, не с момента рождения, а позже, когда у человека развиваются навыки целенаправленной деятельности, когда он окажется в состоянии отдавать отчет в своих действиях. Как показывает человеческий опыт, фактическая способность к труду проявляется рано – в виде первых элементарных навыков уже на четвертом году жизни ребенка. В дальнейшем она растет по мере того, как развиваются умственные способности человека и крепнет физически его организм. Однако законодательство считает граждан субъектами

трудового права не с момента возникновения у них фактической способности. Указанное свойство за гражданами признается тогда, когда они становятся способными к систематическому, регламентированному нормами права труду.

Трудовая правосубъективность устанавливается действующим законодательством, как правило, по достижении гражданами 16-летнего возраста. Это минимальный возраст для лиц наемного труда.

Юридическая природа возрастного критерия трудовой правосубъективности граждан состоит в том, что именно с этим возрастом связывается по закону достижение ими трудового совершеннолетия: в трудовых правоотношениях они приравниваются к гражданскому совершеннолетию (т.е. к лицам, достигшим 18-летнего возраста), а в области охраны труда, рабочего времени и некоторых других условий труда пользуются определенными льготами и преимуществами.

Для лиц наемного труда нормы права, устанавливающие возрастной критерий трудовой правосубъективности, всегда имели и имеют императивный характер. Поскольку их нарушение противоречит интересам охраны труда подростков, не достигших указанного выше возраста, виновные лица из числа работодателей привлекаются к ответственности, а трудовые отношения с подростками подлежат прекращению.

Трудовую правосубъективность физических лиц помимо возрастного критерия характеризует и волевой критерий, т.е. состояние волевой способности граждан к труду. Не могут быть субъектами трудового права физические лица, признанные по суду недееспособными. На государственную службу не принимаются и лица, признанные судом ограниченно дееспособными. Вследствие сильного расстройства умственных способностей эти граждане не могут в должной мере контролировать служебную, трудовую деятельность, осмысленно выполнять возложенные на них правовые трудовые обязанности.

Следует иметь в виду, что фактическое содержание трудовой правосубъективности граждан зависит от их конкретных возможностей и способностей к труду, в том числе и состояния их здоровья. Поэтому, например, способность инвалида трудиться в пределах и объеме, допускаемых состоянием здоровья, учитывается содержанием его трудовой правосубъективности. Причем оценка этих способностей на

рынке труда осуществляется не самим инвалидом, а государством, работодателем при заключении трудового договора (контракта).

Конституция Республики Узбекистана закрепила за каждым право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Ограничение трудовой правосубъективности допускается лишь в случаях, прямо указанных законом. Так, например, в соответствии со ст.45 УК Республики Узбекистан суд может лишить граждан на определенный срок (от 1 до 5 лет) при совершении ими преступления права заниматься определенной деятельностью или занимать определенные должности. Ограничения трудовой правосубъективности может быть лишь частичным и временным. Полное и бессрочное лишение граждан трудовой правосубъективности не допускается.

Следует полагать, что в отличие от наемных работников требования к возрасту работодателей должны быть более высокими.

Важнейшей правовой категорией (наряду с трудовой правосубъективностью), характеризующей граждан как работников и субъектов трудового права, являются их статутные права и обязанности. К ним относятся: право на отдых в соответствии с законами об ограничении рабочего времени и рабочей недели и о ежегодных оплачиваемых отпусках; право на гарантированную государством минимальную заработную плату; право на безопасные и здоровые условия труда; право на бесплатную профессиональную подготовку (переподготовку) и бесплатное повышение квалификации; право на объединение.

3. Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права

Профессиональные союзы как общественное явление они представляют собой многообразную и сложную систему отношений и связей внутреннего и внешнего характера. Это – самая массовая общественная организация.

Профессиональные союзы входят в политическую систему общества как специфическая общественная организация со своими задачами и функциями, определяемыми их уставами.

Основные задачи профсоюзов связаны с главной функцией – защитой прав и интересов работников в сфере труда и связанных с трудовым отношений. Именно с этой целью профсоюзы возникли, для этого в них объединялись и объединяются трудящиеся.

Профессиональный союз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Как общественная организация, профсоюзы основаны на членстве, создаются на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения уставных целей.

Право каждого на объединение в профсоюзы, их создание для защиты своих интересов прямо закреплено Конституцией Республики Узбекистан (ст. 34). Специальное упоминание профсоюзов в акте высшей юридической силы свидетельствует об особой роли и значении профсоюзов в жизни общества.

Потребность защиты прав и интересов трудящихся особенно актуальна в современный период, обнаруживший и усиливший социально-экономические противоречия.

Осуществлению защитной функции профсоюзов способствует социальное регулирование общественных отношений, в которые они вступают в процессе своей деятельности. Отношения с участием профсоюзов регулируются различными видами социальных норм – морали, этики, права, традиций и др. Одни из них сложились в практике взаимодействия профсоюзов, регулируются различными с государственными, хозяйственными органами, работниками и формально закреплены. Другие предусмотрены актами профсоюзных органов. Третьи содержатся в нормативных правовых актах.

Деятельность профсоюзов регулируется в основном ими самими как самостоятельными общественными организациями с помощью внутрипрофсоюзных норм, принимаемых руководящими профсоюзными органами. Такие нормы не носят правового характера (хотя многие из них имеют правовые последствия) и содержатся в уставах профсоюзов и объединений, других профсоюзных актах. В последнее время по ряду причин, и прежде всего в связи с реформой гражданского законодательства, введением регистрации юридических лиц, в профсоюзные уставы включены положения, регулирующие имущественные отношения между профсоюзами, их объединениями и членскими организациями. Такие нормы следует признать правовыми, хотя и принятыми общественными организациями, но на основе и во исполнение закона. Следовательно, теперь уставы содержат как не

правовые (внутрисоюзные) нормы, так и правовые, частично становясь нормативными правовыми актами.

Из круга общественных отношений, в которые вступают профсоюзы, правовому воздействию подвергаются только те, регулирование которых объективно возможно, экономически, социально и политически необходимо. Право содействует осуществлению стоящих перед профсоюзами задач, выполнению их защитной функции.

Общественные отношения с участием профсоюзов регулируются правом в той мере, в которой это необходимо для обеспечения представительства и защиты интересов трудящихся, успешного функционирования профсоюзов и дальнейшего развития общества. В конечном счете границы правового регулирования зависят от состояния общественных отношений, степени их развития, от социально-экономических условий, в которых они развиваются.

Пределы правового регулирования отношений с участием профсоюзов определяются, исходя из их предназначения, необходимости с наибольшей пользой для трудящихся, всего общества представлять и защищать права и интересы работников в сфере труда и связанных с трудом отношений:

- средствами и методами, присущими с трудом отношений;
- с помощью права;
- во взаимодействии правовых и не правовых средств и методов.

Объем и содержание прав профсоюзов определяется прежде всего целью их создания, стоящими перед ними задачами, выполняемыми функциями, положением в политической системе. Поэтому правовой статус профсоюзов в сфере труда определяется государством при участии профсоюзов. Они помогают формировать законодательные нормы по вопросам деятельности профсоюзов. Правовой статус профсоюзов тесно связан с их уставными полномочиями, предусмотренными самими профсоюзами. При создании законодательства о профсоюзах принимается во внимание объем и содержание их уставных (общественных) полномочий. Государство может закрепить за профсоюзами права только по тем вопросам, которыми они занимаются в соответствии с уставами в силу их общественного характера. После принятия законодательства о профсоюзах они должны соблюдать это законодательство.

Таким образом, соотношение общественного (внутрипрофсоюзного) и правового статуса профсоюзов строится на принципе прямой и обратной связи, взаимозависимости с приоритетом внутрипрофсоюзных

норм при подготовке законодательства над внутрипрофсоюзными нормами и после принятия соответствующих законодательных актов.

Предоставленные права создают юридическую базу для выполнения их уставных задач и функций, укрепления правовой основы государственной и общественной жизни. При этом государство не вмешивается во внутренние дела профсоюзов. Они действуют в соответствии с принимаемыми ими уставами и не подлежат регистрации в государственных органах. Если профсоюзу необходимо право юридического лица, то оно, как все иные организации, регистрируется в органах Министерства юстиции Республики Узбекистан, но в уведомительном, а не в обязательном порядке, включается в соответствующий реестр.

Тем самым обеспечивается независимость профсоюзов от органов исполнительной власти.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны.

Независимость профсоюзов – первый из основополагающих принципов положения и деятельности профсоюзов. Он обеспечивается:

- прямым запретом всякого вмешательства органов государственной власти и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности;

- имущественной самостоятельностью;

- правом самостоятельно разрабатывать и утверждать свои уставы, определять структуру, избирать руководящие органы, организовывать свою деятельность;

- запретом контроля за деятельностью профсоюзов со стороны органов юстиции, регистрирующих профсоюзы в качестве юридического лица.

Второй принцип – самоуправление – предусмотрен Законом Республики Узбекистан «Об общественных объединениях» и в равной мере относится ко всем общественным объединениям. Применительно к профсоюзам он в упоминавшемся выше их праве самостоятельно принимать свои уставы и регулировать всю внутреннюю.

Третий принцип – добровольность объединения в профсоюзы – закреплен как законодательством о профсоюзах, так и Законом Республики Узбекистан «Об общественных объединениях».

Четвертый принцип, также прямо закрепленный законом, - **равноправие профсоюзов**, равенство всех профсоюзов перед законом. Он означает, что все профсоюзы и их органы одного уровня имеют одинаковые права, независимо от численности, каких-либо иных признаков. Тем самым и в законодательстве нашёл отражение и профсоюзный плюрализм – наличие не одного, а нескольких разных профсоюзов.

Пятый принцип – законность создания и деятельности – вытекает из законодательства, он о прямо закреплен Законом Республики Узбекистан «Об общественных объединениях».

Прием на работу лиц, не достигших 18 лет, производится с соблюдением требований, предусмотренных ст. 241 ТК Республики Узбекистан.

Лица моложе 14 лет ни при каких условиях не должны приниматься на работу.

Основные трудовые права работника закреплены в ст. 16 ТК Республики Узбекистан, обязанности работников (ст. 176 ТК Республики Узбекистан).

Работодателями могут быть:

- 1) предприятия, в том числе их структурные подразделения, в лице их руководителей;
- 2) частные предприятия, собственник которых одновременно является их руководителем;
- 3) отдельные лица, достигшие 18 лет, в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 15 ТК Республики Узбекистан).

Работодатели – это организации любой формы собственности, т.е. государственные, коллективные и индивидуально (частное) предпринимательские, обладающие трудовой правосубъективностью, и в первую очередь работодательской правоспособностью. Основные права работодателя закреплены в ст. 17 ТК Республика Узбекистан о обязанности в ст. 177 ТК Республики Узбекистан.

Трудовой коллектив – это добровольное, обладающее организационным единством объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность в конкретной организации на основе их трудовых договоров (ст. 19 ТК Республики Узбекистан).

Трудовой коллектив предприятия составляют все его работники, участвующие своим трудом в его деятельности на основе трудового договора. Права и обязанности трудового коллектива, его полномочия, порядок и формы их осуществления определяются законодательными и иными нормативными актами.

Полномочия представительных органов работников и работодателей как субъектов трудовых отношений закреплены в ст. 20 ТК Республики Узбекистан.

Вопросы и задания по теме

1. Назовите конституционные принципы трудового права.
2. Охарактеризуйте содержание основных принципов трудового права.
3. Назовите основные права работников и работодателей.
4. Дайте общую характеристику важнейших источников трудового права.
5. Охарактеризуйте основные принципы заключения коллективных договоров и соглашений.
6. В чем значение реализации коллективного договора и контроля за его действием?
7. Какими основными правами обладают профсоюзы в сфере регулирования труда?

Лекция 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОСОБЕННОСТИ ПРИЕМА НА РАБОТУ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ

1. Понятие, содержание, формы, сроки и значение трудового договора

2. Порядок трудоустройства и его виды

3. Особенности приема на работу в правоохранительные органы

1. Понятие, содержание, формы, сроки и значение трудового договора

Все работники в Республике Узбекистан, работающие в организациях, реализуют принцип свободы труда путем добровольного заключения трудового договора. Трудовой договор в тоже время является юридическим фактом реализации работниками других трудовых прав и обязанностей добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности. Путем заключения трудового договора трудящиеся реализуют не только принцип свободы труда в соответствии с ст.37 Конституции Республики Узбекистан, но и право на выбор профессии, занятий, а также выбор места работы.

В связи с переходом нашей страной к рыночным отношениям, передачей средств производства в частную собственность в науке трудового права (а иногда и в законодательстве) вместо термина «трудовой договор» нередко используются термины «договор найма труда», «договор трудового найма», появились суждения о трансформации трудового договора в договор наймы труда, трудового найма.

Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной операции труда, в качестве работника данного трудового коллектива. Только с заключением трудового договора трудящийся становится членом трудового коллектива данной организации и подчиняется внутреннему трудовому распорядку, режиму труда. Этим трудовой договор отличается от смежных договоров гражданского права, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и др.).

Узбекистан выработал свой путь реформирования общества, перехода от прошлого состояния к ценностям, диктуемым в рыночной экономике, а именно трудовым договором (контракта). Президентом отмечалось необходимость подготовки законодательной базы по разнообразным взглядам и мнениям и последующим выводам по данному проблемному вопросу.¹

Понятие трудового договора дается в ст. 72 ТК Республики Узбекистан. Согласно определению трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять трудовую функцию (работу по определенной квалификации или в определенной должности) с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется обеспечить условия труда, предусмотренные законом и иными нормативными правовыми актами о труде и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

Наука трудового права рассматривает понятие трудового договора в трех взаимосвязанных аспектах: во-первых, как основание возникновения и существования во времени трудового правоотношения; во-вторых, как форма реализации права граждан на труд; в-третьих, как институт трудового права, объединяющий нормы, регулирующие прием граждан на работу, их перевода и увольнения.

Фактическая реализация права на труд в одних случаях целиком определяется желанием граждан (например, при индивидуальной и частной предпринимательской деятельности), в иных случаях – зависит от согласия другой стороны трудового договора, в третьих – обуславливается дополнительными юридическими фактами (избранием или назначением на должность). Из всех форм реализации права граждан на труд трудовой договор следует признать главной формой, который отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере труда.

Трудовой договор призван индивидуализировать трудовые правоотношения применительно к личности работника и конкретного работодателя. Именно посредством трудового договора осуществляется включение в трудовой коллектив организации. С момента заключения трудового договора гражданин становится работником данной организации и на него полностью распространяется трудовое

¹ И. А. Каримов Выступление на 48-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН //Наша цель: свободная и процветающая Родина. Т. 2. – Т., 1996г.

законодательство и действие локальных правовых актов нормативного характера, принятых в этой организации.

Юридическое значение трудового договора не ограничивается только установлением конкретного трудового правоотношения. Он служит также основанием существования и развития трудового правоотношения: изменение сторонами условий трудового договора означает обычно перевод и перемещение по работе, т. е. изменение трудовых правоотношений. А расторжение трудового договора означает прекращение трудовых правоотношений.

Содержание трудового договора в условиях рынка труда определяется взаимным согласием его сторон – работника и работодателя. Обычно это касается: места работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу; наименования профессии и должности работника с указанием специальности, квалификации, т. е. трудовой функции; прав и обязанностей работника и работодателя; размера тарифной ставки или должностного оклада, доплат и надбавок, поощрительных выплат; режима рабочего времени; продолжительности ежегодного отпуска; условий повышения квалификации; льгот по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, медицинскому страхованию.

Учитывая неоднозначность и многообразие условий трудового договора, наука трудового права выделяет среди них две группы условий: необходимые и факультативные.

К необходимым условиям трудового договора относятся: место работы, род работы (трудовая функция), время начала работы, работа оплата труда работника. К факультативным условиям относятся все остальные условия, например, условие об испытании при приеме на работу, условие о режиме рабочего времени, о неразглашение коммерческой тайны.

Как необходимые, так и факультативные условия имеют определенную юридическую значимость: они являются обязательными для сторон; влияют в той или иной мере на судьбу трудового договора и возникши на его основе трудовых отношений; их не выполнение должно влечь определенные правовые последствия. Однако необходимые условия договора всегда должны рассматривается при его заключении, и в отношении их стороны во всех случаях обязаны прийти к соглашению. Если соглашение по ним не достигнуто, то нельзя говорить и заключении трудового договора. Факультативные условия не предполагают такого жесткого взаимного согласования. Стороны могут

включать или не включать эти условия в содержание трудового договора. Но если одна из сторон заявляет о безусловной необходимости достижения по тем или иным факультативным условиям взаимного согласования, то такие факультативные условия следует рассматривать как существенные, влияющие на судьбу самого договора. Например, если работодатель выдвигает условие об испытании при приеме на работу, то оно становится существенным условием трудового договора, и он не может считаться заключенным, если стороны не достигли соглашения в отношении этого условия. Или, гражданин при поступлении на работу настаивает, чтобы в трудовой договор было включено условие об особом для него режиме рабочего времени, а работодатель не возражает против этого, то указанное факультативное условие, включенное в содержание трудового договора становится существенным и не может односторонне по воле работодателя быть изъято из содержания трудового договора на том основании, что указанное условие не относится к числу необходимых (конститутивных).

Рассмотрим теперь, какими факторами характеризуются необходимые (конститутивные) условия трудового договора.

Место работы будучи необходимым для всякого трудового договора определяется обычно местонахождением (в пределах установленных границ) организации как стороны договора. Это означает, что работник может быть использован по работе в любой структурной части организации (цехе, отделе и т. п.). Если структурные подразделения организации расположены в различных местностях и административных районах, то место работы при заключении трудового договора уточняется применительно к этим структурным подразделениям. Иногда для некоторых категорий работников в силу специальных нормативных актов место работы суживается до понятия «рабочее место». Например, место работы машинистов тепловозов и электровозов, их помощников, а также шоферов устанавливается в трудовом договоре применительно к типу, виду транспортных средств. Поскольку место работы является необходимым договорным условием, его изменение возможно только по взаимному согласию сторон.

Род работы (трудовая функция) работника определяется с учетом специальности, квалификации и должности, которые оговариваются при заключении трудового договора. Как и место работы, род работы остается, как правило, неизменным на все время действия трудового договора. В стабильности места рода работы находит выражение принцип устойчивости трудовой функции. Отступление от общих

положений возможно лишь как временная мера в случаях, прямо предусмотренных законом, например, производственной необходимости. Перевод на другую постоянную работу без согласия работника действующее трудовое законодательство вообще не предусматривает, ибо это будет означать принуждение к труду, которое, как известно, запрещено.

Достигнутое при заключении трудового договора соглашение о трудовой функции предопределяет комплекс прав и обязанностей работника, поскольку законодательство связывает с ней продолжительность рабочего времени, отпусков, размер оплаты труда, различного рода льготы и преимущества. Трудовые обязанности работника как составная часть трудовой функции конкретизируется применительно к особенностям производства в Едином тарифно-квалификационном справочнике, где установлены требования к знаниям и умениям работников различных специальностей и квалификаций (разрядов). Трудовая функция работника может быть определена при заключении трудового договора следующим образом: токарь 5-го разряда, шофер 2-го класса, бухгалтер расчетного отдела и т.п.

Время начало работы – необходимое условие трудового договора, имеет существенное значение для осуществления трудовых правоотношений, поскольку именно с этим связана фактическая реализация права граждан на труд. С этого момента на работника распространяется законодательство об оплате труда. Обычно начало работы следует непосредственно за заключением трудового договора. Однако стороны могут договориться и о некоторой отсрочке этого момента, например, в связи с необходимостью перевезти к новому месту жительства семью работника, его имущество и т. п.

Практически начало работы определяется датой, указанной в приказе о зачислении на работу, или временем фактического допуска к работе, если в приказе отсутствует дата.

Оплата труда работника. Переход к рыночному характеру трудовых отношений существенно меняет метод правового регулирования заработной платы. Централизованное регулирование посредством установления единых типовых тарифных ставок и должностных окладов уступает место локальному и индивидуально-договорному методу регулирования оплаты труда. В соответствии со ст. 153 ТК Республики Узбекистан при оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если организация сочтет такую систему наиболее целесообразной. Вид, система оплаты труда,

размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах.

В условиях рынка труда при заключении трудового договора работник не может быть лишен возможности лично договариваться с работодателем об условиях оплаты труда. Такое положение вещей противоречило бы принципу свобод трудового договора. При этом установленные в централизованном, отраслевом или локальном порядке гарантии (минимальный размер заработной платы, тарифы, поощрительные выплаты и т.п.) играют здесь роль «ориентиров» и не связывают волю сторон трудового договора. Недействительны лишь те условия договора, которые ухудшают положение работника по сравнению с законодательством о труде (ст.73 ТК Республики Узбекистан).

Трудовое законодательство предъявляет единые требования к порядку заключения трудовых договоров. Эти требования содержатся в ст.ст. 77-78 ТК Республики Узбекистан, а также в ст.72,73,74,75 ТК Республики Узбекистан, предусматривающих гарантии при приёме на работу и срок трудового договора. При приёме на работу и заключении трудового договора работодатель вправе потребовать от поступающего предъявление трудовой книжки и документа, удостоверяющего личность. Если лицо поступает на работу впервые, то оно обязано предъявить справку о последнем занятии, выданную по месту жительства, а уволенные из Вооруженных сил предъявить военный билет. Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается. При приеме на работу, требующую специальных знаний, работодатель вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа, свидетельствующего о получении соответствующего образования или специальной подготовки. При заключении трудового договора запрещается требовать документы, не предусмотренных законами и постановлениями правительства Республики Узбекистан.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) руководителя организации, который объявляется работнику под расписку. Трудовой договор

считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению лица, обладающего правом приема на работу. При фактическом допуске работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней с момента начала работы. Работнику, приглашенному в порядке перевода из другой организации по согласованию между работодателями, не может быть отказано в заключении трудового договора.

Вышесказанное дает основание утверждать, что момент заключения трудового договора и момент его оформления – понятия неравнозначные и несовпадающие во времени. Первое всегда предшествует второму. Следовательно, трудовые правоотношения могут возникать и практически возникают до официального приема на работу, т. е. до издания руководителем организации (работодателем) соответствующего приказа (распоряжения). Хотя на практике это не должно влиять на правовую сторону дела, в спорных случаях компетентные органы могут в воспользоваться, например, показаниями свидетелей, фактическим исполнением трудовых обязанностей и т. п.

Статья 78 ТК Республики Узбекистан запрещает необоснованный отказ в приеме на работу по мотивам, не связанным с деловыми качествами работника.

При отказе в приеме на работу, по требованию работника работодатель обязан в трехдневный срок дать письменное обоснование причин отказа в приеме на работу, подписанное должностным лицом, обладающим правом приема. Отказ в удовлетворении требования о выдаче мотивированного обоснования не является препятствием для обжалования работником незаконного отказа в приеме на работу.

Администрация организации (работодатель) обязана ознакомить при заключении трудового договора работника с коллективным договором и иными локальными нормативными актами. За нарушение порядка заключения трудового договора во всех случаях ответственность несет руководитель организации.

Статья 79 ТК Республики Узбекистан запрещает совместную службу на одном и том же государственном предприятии лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, братья, сестры, сыновья, дочери, супруги, а также родители, братья, сестры и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. Исключения из этого могут устанавливаться правительством Республики

Узбекистан для некоторых категорий работников (например, для врачей, учителей, научных сотрудников).

Приему граждан на работу в некоторых случаях предшествует обязательный медицинский осмотр. Так, работники, занятые на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные при поступлении на работу и периодические (лица в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний. Все лица моложе 21 года принимаются на работу лишь после предварительного (за счет работодателя) медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Обязательны медицинский осмотр установлен и для лиц, поступающих на работу в организации общественного питания, торговли, пищевой промышленности и т. п.

Если у работодателя возникают сомнения в деловых качествах и способностях принимаемого на работу работника, то по согласованию сторон может быть установлено испытание при приеме на работу. Условия об испытании должны быть оговорены в трудовом договоре и приказе о приеме на работу. Испытательный срок не может превышать трех месяцев. Трудовой договор может быть заключен с предварительным испытанием с целью:

- проверки соответствия работника поручаемой работе;
- принятия работником решения о целесообразности продолжения работы, обусловленной трудовым договором. Прохождение предварительного испытания должно быть оговорено в трудовом договоре. При отсутствии такой оговорки считается, что работник принят без предварительного испытания.

Предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет, лиц, направленных на работу в счет минимального количества рабочих мест, установленного для предприятия, а также работников, с которыми заключается трудовой договор на срок до шести месяцев. В период предварительного испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде и условия труда, установленные на предприятии. Этот период включается в трудовой стаж.

2. Порядок трудоустройства и его виды

Под трудоустройством следует понимать систему организационно-правовых и экономических мер, осуществляемых государством в целях обеспечения трудовой занятости населения.

Правоотношения по трудоустройству возникают в связи с подысканием гражданином подходящей работы и представляют собой единство трех взаимосвязанных, но относительно самостоятельных правоотношений:

а) между органами трудоустройства и лицом, обратившимся с заявлением об устройстве на работу;

б) между органом трудоустройства и организацией, нуждающейся в кадрах;

в) между гражданином и организацией, куда он направлен на работу органом трудоустройства.

Между органом трудоустройства и гражданином правоотношения возникают на основании единственного юридического факта – обращения гражданина с заявлением о содействии в трудоустройстве. Содержание этого правоотношения определяется не только установленными правами и обязанностями, но и фактическим совершением органом трудоустройства конкретных действий по подысканию работы и направлению на лиц ищущих работу.

Согласно ст. 59 ТК Республики Узбекистан содействие трудоустройству населения оказывают соответствующие органы Министерства труда и социального обеспечения населения Республики Узбекистан.

Для финансирования мероприятий по реализации политики занятости и эффективной деятельности органов по труду создается Государственный фонд содействия занятости в порядке, определяемом правительством Республики Узбекистан.

Безработным признается трудоспособное лицо в возрасте от 16 лет до приобретения права на пенсионное обеспечение, которое не имеет работы и заработка, зарегистрированное в местном органе по труду в качестве лица, ищущего работу, готовое трудиться, пройти профессиональную подготовку, повышение квалификации.

Решение о признании лица безработным принимается местным органом по труду не позднее одиннадцатого дня со дня его регистрации в качестве лица, ищущего работу. Безработным не признаётся лицо:

- дважды отказавшееся от предложенной ему подходящей работы в течение десяти дней с момента регистрации в органе по труду;
- не явившееся в орган по труду без уважительной причины в течение десяти дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы.

Лицо имеет право на повторную регистрацию в качестве ищущего работу только по истечении тридцати календарных дней с момента отказа от предложенной работы или не явки в орган по труду без уважительной причины в целях поиска подходящей работы.

Для лиц, впервые ищущих работу, не имеющих профессии, подходящей считается работа, не требующая предварительной профессиональной подготовки, а в случае невозможности ее предоставления, другая оплачиваемая работа, включая работу временного характера, с учетом их возрастных и иных особенностей.

Не может считаться подходящей работа, если:

- она связана с переменной места жительства;
- предложенная работа значительно удалена от постоянного места жительства и находится вне транспортной доступности. Транспортная доступность места работы определяется органом государственной власти на местах с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности;
- заработная плата на предложенной работе ниже минимальной для специальности и квалификации, определяемой в установленном порядке;
- отказ от работы обоснован уважительными причинами.

Государственная политика в области занятости населения основывается на следующих принципах:

- обеспечение равных возможностей в реализации права на труд и свободный выбор занятости всем гражданам не зависимо от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;
- поддержание и поощрение трудовой и предпринимательской инициативы людей, содействие развитию их способностей к производительному и творческому труду, обеспечивающему достойные условия труда и жизни;
- добровольность труда;

- предоставление социальных гарантий в сфере занятости и обеспечение защиты населения от безработицы;
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
- координация мероприятий в области занятости с другими направлениями экономической и социальной политики;
- взаимодействие государственных органов, профессиональных союзов, представительных органов работников и работодателей в разработке, реализации и контроле за выполнением мер по обеспечению занятости населения;
- межгосударственное сотрудничество в решении проблем занятости населения.

Согласно ст.7 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения» государство обеспечивает дополнительные гарантии:

- лицам, нуждающимся в социальной защите, испытывающим затруднения в поиске работы и не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда, в том числе одиноким и многодетным родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет и детей инвалидов;
- молодежи, окончившей образовательные учреждения;
- уволенным из Вооруженных сил, войск МВД и СНБ Республики Узбекистан;
- инвалидам и лицам предпенсионного возраста;
- лицам, освобожденным из учреждений по исполнению наказаний или подвергавшимся принудительным мерам медицинского характера по решению суда.

Дополнительные гарантии обеспечиваются путем создания дополнительных рабочих мест, специализированных предприятий.

Как отмечалось выше, понятие трудового договора предполагает его легальные разновидности. При этом трудовое законодательство предусматривает и признаки, классифицирующие трудовые договоры на отдельные виды. Такими признаками могут быть: срок договора, его специфическое содержание, форма договора, порядок заключения.

В зависимости от срока трудовые договоры подразделяются на договоры, заключаемые на неопределенный срок; на определенный срок не более 5 лет; на время выполнения определенной работы; на время выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы; на время выполнения сезонных работ.

Трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок, – это типичный вид указанных договоров. Они всегда резюмируются, если стороны особо не оговорили срочный характер будущей работы. Предполагается, что с таким договором связана постоянная работа, неограниченная каким-либо сроком.

Срочные трудовые договоры не являются типичными. Они заключаются в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Среди срочных договоров определенное распространение имеют трудовые договора с временными работниками и трудовые договора на время выполнения служебных работ. Временными считаются работники, принятые на срок до 2-х месяцев, а для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы либо должность, до 4-х месяцев. При заключении трудового договора с временным работником, а также в приказе о приеме на работу обязательно должно быть указано, что данный работник принимается на данную работу, либо указан конкретный на сезон. Сезонными признаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются в течение определенного периода года, но не свыше 6-ти месяцев.

Лица, принимаемые на временную работу и сезонную работу, должны быть заранее предупреждены об этом при заключении трудового договора, в противном случае договор с ними будет рассматриваться как заключенный на неопределенный срок. При приеме на работу в качестве к будущей работе не устанавливается.

Особой разновидностью срочного трудового договора является договор на время выполнения определенной работы. Такие договора заключаются в случаях, когда время завершения работы не может быть определено точно (например, конкретная дата завершения строительства какого-либо дома).

Трудовой договор о работе по совместительству. Под совместительством понимается выполнение кроме основной, другой регулярной платной работы. Оно предполагает заключение 2-х трудовых договоров: по основной и совмещаемой работе. Совместительство обычно практикуется в случаях, когда нет возможности принять на свободную должность работника соответствующей квалификации, не занятого на другой работе, если на работе по совместительству не требуется нагрузки в течение полного рабочего дня.

Совместительство может быть двух видов. Внутри одной организации и в другой организации (внешнее). Рабочее время совместителей ограничивается четырьмя часами в день или полным рабочим днем в выходной.

В настоящее время никаких разрешений для заключения трудового договора в порядке внешнего совместительства не требуется. Круг лиц, с которым не могут заключаться трудовые договоры о работе по совместительству, в последнее время значительно расширен. Совместительство может быть лишь ограничено актом администрации, согласованны с профкомом предприятия, для рабочих, занятых на вредных и тяжелых условиях труда, с напряженным рабочим режимом. Трудовые договоры о совместительстве не заключаются с несовершеннолетним и беременными женщинами. Ограничение совместительства касается и государственных служащих.

Трудовые договоры с надомниками. Работодатель вправе по своему усмотрению организовать труд на своем предприятии. В необходимых случаях он может заключить трудовой договор с лицами, предпочитающими работать на дому. Надомниками считаются работники, которые заключили трудовой договор с работодателем о выполнении трудовой функции на дому из материалов организации, с использованием орудий и средств труда. В тех случаях, если работник использует свой инструмент или механизм, ему выплачивается компенсация.

Заключение трудовых договоров с надомниками допускается только тогда, когда они имеют необходимые жилищно-бытовые условия, соответствующие требованиям санитарного и пожарного надзора.

Трудовой контракт. В юридической литературе последних лет понятие «контракт» толковалось неоднозначно.

В учебниках и учебных пособиях по трудовому праву, «контракт» чаще всего трактуется как особая разновидность трудового договора, отличающаяся своеобразием содержания, сторон контракта, его срочным характером. Такое узкое понятие трудового контракта (как разновидности трудового договора) представляется более оправданы и соответствующим правовой сути этого правового договора.

Рассмотрим отдельные виды трудовых контрактов, предусмотренных в последние годы, как особые разновидности трудовых договоров.

Контракты, заключаемые с руководителями государственных (муниципальных) предприятий предусматриваются временными

рекомендациями о порядке применения контрактной формы, заключение трудового договора с руководителями предприятий.

Контракт в данном случае имеет цель полнее учесть способности руководителя, теснее увязать его трудовую деятельность с результатами работы трудового коллектива, повысить ответственность за работу руководимого им коллектива. Контракт заключается на срок не более пяти лет. По окончании срока контракт может быть продлен или заключен на новый срок.

3. Особенности приема на работу правоохранительные органы

Прием на работу в правоохранительные органы например на работу в ОВД имеет много особенностей в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республика Узбекистан от 08 января 1993 года № 16 «Об утверждении временного положения о прохождении службы в органах внутренних дел Республика Узбекистан» Эти особенности есть в приеме на службе в ОВД ее прохождении и увольнении. Он предусматривает ряд трудовых льгот для работников ОВД по сравнению с общим трудовым законодательством. Это постановление свидетельствует о большом внимании Президента Республики Узбекистан И.А. Каримова и правительства республики и проблемам кадрового обеспечения оперативно-служебных задач органов внутренних дел.

Документ проникнут глубокой заботой руководства республики о дальнейшем совершенствовании деятельности всех служб и подразделений ОВД, их укреплении зрелыми, всесторонне подготовленными преданными республике и народу, способными защищать конституционный строй кадрами.

Положение о прохождении службы в ОВД Республика Узбекистан определяет порядок и условия прохождения службы рядовым и начальствующим составом ОВД Республика Узбекистан, их права и обязанности, ответственность за выполнение возложенных задач. К рядовому и начальствующему составу относятся лица, занимающие штатные должности в ОВД или состоящие в кадрах ОВД, которым присвоены специальные звания.

Принадлежность к рядовому и начальствующему составу ОВД обязывает:

– беззаветно служить своей Родине – Республике Узбекистан, не щадить своих сил и самой жизни при выполнении служебного долга,

защите Конституции, твердо и неуклонно проводить в жизнь решения Президента и правительства страны, строго соблюдать законность, требования Клятвы сотрудника органов внутренних дел, уставов, приказов;

– в служебной деятельности, общественной жизни и личном поведении быть примером дисциплинированности, честности и правдивости, исполнительности, трудолюбия и высокой культуры, оберегать честь и достоинство специального звания;

– проявлять бдительность, строго хранить государственную и служебную тайну;

– постоянно повышать свои профессиональные знания, в совершенстве знать и беречь вверенное вооружение и специальную технику, всемерно оберегать народное имущество.

Лицам рядового и начальствующего состава органов внутренних дел при приеме на работу присваиваются следующие специальные звания.

а) рядовой и младший начальствующий состав

- рядовой
- младший сержант
- сержант
- старший сержант

б) средний начальствующий состав

- лейтенант
- старший лейтенант
- капитан

в) старший начальствующий состав

- майор
- подполковник
- полковник

г) высший начальствующий состав

- генерал-майор
- генерал-лейтенант
- генерал-полковник
- генерал армии

Лица рядового и младшего начальствующего состава на службе в ОВД как правило состоят:

- мужчины до 50 – летнего возраста
- женщины до 45 – летнего возраста

Лица среднего, старшего и высшего начальствующего состава состоят на службе до следующих предельных возрастов:

-до подполковник включительно-50 лет

-полковник – 55 лет

-высший начальствующий состав – 60 лет

Лица среднего, старшего и высшего начальствующего состава, достигшие установленного предельного возраста, подлежат увольнению в запас или отставку. В интересах службы, с учетом состояния здоровья, отношению к работе, отдельные из них по из соглашению могут быть оставлены на службе в ОВД на срок до 5-ти лет в порядке, определяемом министром внутренних дел Республики Узбекистан.

Лица начальствующего состава, занимающие профессорско-преподавательские должности в учебных заведениях МВД и имеющие ученую степень, могут быть оставлены на преподавательской работе повторно еще до 5-ти лет Министром внутренних дел Республики Узбекистан.

Лица рядового и начальствующего состава могут быть уволены в запас или отставку до достижения предельного возраста или по истечении срока, на который они были оставлены на службе .

Военнообязанные, назначенные на должность рядового и начальствующего состава ОВД включая курсантов и слушателей учебных заведений, снимаются в установленном порядке с воинского учета и состоят на специальном учете в Министерстве внутренних дел.

На службу в ОВД принимаются на добровольной основе граждане Республики Узбекистан, достигшие возраста 18 лет, но не старше 30 лет, способные по своим личным, моральным, деловым качествам, характеру, состоянию здоровья, уровню образования выполнять возложенные на органы внутренних дел задачи.

В строевые подразделения ОВД принимаются мужчины ростом не ниже 170-ти сантиметров, женщины – не ниже 165-ти сантиметров.

На учебу в образовательные учреждения МВД могут приниматься граждане Республики Узбекистан в возрасте от 17 до 25 лет из числа лиц гражданской молодежи, имеющие среднее образование, отвечающих требованиям, предъявляемым к кандидатам, поступающим на учебу, а также лиц из числа сотрудников ОВД. Не могут быть приняты на службу в ОВД лица, ранее совершившие преступления, а также отрицательно характеризующиеся по месту жительства, работы и учебы. На

должности среднего и старшего начальствующего состава в административно-хозяйственные, производственные, планово-экономические, инженерно-технические и медицинские подразделения принимаются лица до 35 лет, если они к моменту достижения предельного возраста состояния на службе будут иметь право на пенсию за выслугу лет. Должности рядового и младшего начальствующего состава ОВД комплектуются на договорной (контрактной) конкурсной основе лицами, прошедшими действительную военную службу.

Кандидат на службу в ОВД ставится на должностное денежное довольствие и проходит испытательный срок от трех месяцев до одного года в зависимости от уровня подготовленности к должности на которую он поступает.

Комплектование должностей рядового и младшего начальствующего состава офицерами запаса не допускается. Должности среднего, старшего и высшего начальствующего состава ОВД комплектуются лицами, имеющими высшее или специальное образование.

Запрещается ограничение каких-либо прав работников ОВД в зависимости от пола, вероисповедания, национальности.

Вопросы и задания по теме

1. Охарактеризуйте порядок заключения трудового договора.
2. В чем заключается цель предварительного испытания при приеме лица на работу?
3. Каков порядок составления трудового договора?
1. Раскройте содержание понятия трудового договора.
2. Перечислите необходимые и факультативные условия трудового договора.
3. Какие требования предъявляет трудовое законодательство к порядку заключения трудовых договоров?
4. В чем сущность испытательного срока при приеме лица на работу?
5. Что понимается под трудоустройством?
6. Кто признается безработным?
7. Что понимается под трудовым договором по совместительству?
8. Что понимается под трудовым договором с надомниками?

9. Что такое «трудовой контракт»?

10. Охарактеризуйте особенности приема на работу в правоохранительные органы.

Лекция 5. ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ. ПРЕКРАШЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ ИЗ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

1. Понятие и виды переводов на другую работу

2. Основание прекращения трудового договора

3. Порядок увольнения со службы сотрудников правоохранительных органов

1. Понятие и виды переводов на другую работу

Трудовое законодательство гарантирует трудящемуся те условия договора, которые были оговорены при его заключении, и, как правило, не допускает их одностороннего изменения. Изменения условий трудового договора требует, как правило, соглашения сторон. Принцип устойчивости трудового договора – это сохранение неизменным его содержанием места работы, трудовой функции и других существенных его условий, оговоренных сторонами или предусмотренных законодательством. Исключение из этого допускается лишь при двух видах временного перевода – по производственной необходимости и из-за простоя – производимых без согласия работников. Переводом на другую работу называется такое изменение в деятельности работника, когда ему предоставляется другая работа по сравнению с оговоренной по трудовому договору, т.е. изменяются его условия.

Страна перешла к следующему этапу рыночных преобразований, когда приоритеты стабильности сменились приоритетами углубления рыночных отношений на базе частной собственности. Принятые указы,

постановления и законодательных актов, в частности Закон «Об охране труда».¹

В настоящее время коренным образом меняется подход к заключению трудовых договоров, а именно оплата труда, режим, степень вредности, льготы и т. д. В зависимости от того, меняется или нет место работы, различается перевод на работу в организацию либо в другую местность. Таким образом, подводя краткий вывод по данному введению, необходимо глубоко и всесторонне изучить данную тему для всестороннего развития слушателей по данной проблеме.

Трудовое законодательство связывает понятие перевода на другую работу, прежде всего с изменением места работы работника либо его трудовой функции (специальности, квалификации, должности). Поскольку речь идет в данном случае об изменении существенных условий трудового договора, перевод всегда означает изменение трудового правоотношения работника с работодателем. По общему правилу, переводы возможны только с письменного согласия работника. Переводом на другую работу, требующим такого согласия работника, следует считать также поручение ему работы, при которой изменяются существенные условия труда – размер оплаты труда, режим работы, льготы и преимущества, обусловленные соглашением сторон. Трудовое законодательство о переводах базируется на двух основных принципах: определенности трудовой функции работника и устойчивости трудовых правоотношений. В соответствии с трудовым законодательством, работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Понятие перевода следует отличать от смежного с ним понятия перемещения по работе, которое в отличие от перевода не требует от работника согласия. Перемещение обычно связано с реализацией работодателем своих полномочий по организации труда и управлению производством. Оно осуществляется в той же организации, но на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, на другой механизм или агрегат в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором. При этом работодатель не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Если перевод связан с изменением места работы либо трудовой функции, то перемещение предполагает сохранение обусловленных трудовым договором места работы и трудовой функции (меняется лишь

¹См.: Каримов И. А. Путь Узбекистана – интеграция в мировое сообщество//Родина священна для каждого. – Т., 1996 г.

конкретное рабочее место, конкретное структурное подразделение цех, отдел и т. д.).

Вместе с тем необходимо отметить, что ст. 89 ТК Республики Узбекистан предусмотрено, что в связи с изменением в организации производства труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об изменении существенных условий труда – системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении и или отмене не полного рабочего времени, совмещения профессий, изменении разрядов и наименования должностей и др., работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца. Если прежние существенные условия не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается вследствие отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

Основная трудность на практике возникает в связи с толкованием «существенных» условий труда. К существенным необходимо относить, во- первых, если сами стороны определили в трудовом договоре те или иные условия существенными. В спорных случаях наличие или отсутствие существенных условий определяется судебными органами, рассматривающими трудовые дела о переводах и перемещениях по работе. В частности, к существенным условиям судебная практика относит изменение ответственности работника за выполнение своих трудовых обязанностей, а также изменение степени самостоятельности работника в выполнении порученной работы.

Понятие существенных условий труда тесно связано с изменением организации труда на производстве или рабочем месте работника. Поэтому, если такой взаимосвязи нет, работодатель не может в одностороннем порядке, без согласия работника, изменить существенные условия труда. Если такое изменение все же происходит, оно рассматривается в качестве незаконного перевода. Работник в этом случае вправе требовать восстановления на работе с прежними условиями труда. Однако нельзя считать существенными изменения условия труда, связанные с совершенствованием техники и технологии, а также процесса труда в связи с техническим прогрессом, поскольку эти изменения направлены на улучшение положения работника, облегчение условий его труда.

Виды переводов. В зависимости от специфики критериев трудовое право предусматривает различную классификацию переводов. Так, в

зависимости от срока переводы подразделяются на временные и постоянные; в зависимости от места – переводы в пределах одной и той же организации, переводы в другую местность; в зависимости от инициативы – переводы по инициативе работодателя и инициативе работника.

Временные переводы. Эти переводы, как и любые другие переводы, допускаются только с согласия сторон трудового договора. Однако исключение составляют переводы в случаях производственной необходимости и простоя. Такие переводы осуществляются по инициативе работодателя и, как правило, обязательны для работника. По истечении установленных для этих случаев сроков работники восстанавливаются на прежней работе.

В соответствии со ст. 89 ТК Республики Узбекистан если в организации возникла экстраординарная ситуация, грозящая жизни и здоровью людей или причинением большого имущественного ущерба, работодатель может на срок до одного месяца перевести работника на другую работу. Такие экстраординарные ситуации на практике могут иметь различные разновидности, и все они концентрируются в понятии «производственная необходимость». Перечень таких ситуаций включает в себя: предотвращение или ликвидацию стихийных бедствий (наводнение, землетрясение и т. п.), производственные аварии или немедленное устранение их последствий; предотвращение несчастных случаев, гибели государственного или общественного имущества, а также другого имущества, принадлежащего работодателю.

Частным случаем производственной необходимости является необходимость замещения отсутствующего работника. Особенностью перевода для замещения отсутствующего работника является то, что он не может превышать одного месяца в течение календарного года, в то время как переводы в других случаях производственной необходимости могут иметь место неоднократно в течение календарного года по мере того, как возникает экстраординарная ситуация.

При производственной необходимости работники могут переводиться и на неквалифицированные работы, но при этом должно учитываться состояние здоровья работника. При наличии медицинского заключения, свидетельствующего о противопоказаниях переводов на другую работу, работодатель не вправе осуществить такой перевод. В случаях необходимости замещения отсутствующего работника перевод квалифицированных работников на неквалифицированные работы не допускается. Нельзя, например, переводить токаря 6-го разряда на

разработку отсутствующего грузчика, бухгалтера на работу отсутствующего курьера.

Перевод при производственной необходимости согласно ст. 95 ТК Республики Узбекистан может быть осуществлен как в одной и той же организации, так и в другую организацию, но в той же местности. В последнем случае перевод тесно связан с понятием командировки, но это не тождественные понятия. Хотя командировка и перевод – разновидности организационно-управленческой деятельности работодателя, однако правовая природа их различна. Если производственная необходимость вызвана экстраординарными обстоятельствами, которые заранее не могли быть учтены, то командировка такими обстоятельствами не обусловлена. Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. За командированными работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок за время командировки, в том числе и за время нахождения в пути. Кроме того командированному работнику выплачиваются различные компенсационные выплаты, связанные с расходами по командировке. Таким, образом командировка обычно предполагает, как правило, поездку в другую местность, а перевод в пределах местности (района, города, области), где расположена организация.

Временный перевод на другую работу при простое регулируется ст. 95 ТК Республики Узбекистан. Понятие простоя и правоприменительная практика связывает с частным, особым случаем производственной необходимости, когда по независящим от работника причинам производственного или организационно-технического характера временно приостанавливается его трудовая деятельность и когда в связи с этим работодатель получает право перевести работника на другую работу на все время простоя. Конкретные причины простоя связаны, как правило, с отсутствием сырья, перерывами в подачи электроэнергии и т.п.

В соответствии со ст. 95 ТК Республики Узбекистан при простое возможен перевод не только в одной и той же организации, но и по согласованию с работником в другую организацию той же местности. В последнем случае срок перевода ограничивается до одного месяца. При простое, как и в случае временного замещения отсутствующего работника, должны учитываться специальность и квалификация работника. Однако законодательство в случае простоя (в отличие от

перевода для замещения отсутствующего работника) не ограничивает работодателя в количестве таких переводов в течение календарного года. Таким образом, работодатель вправе неоднократно переводить работника в течение календарного года, если происходит временная приостановка работы по причинам производственного или организационно-технического характера.

Если работник переводится при простое на нижеоплачиваемую работу, то при выполнении им нормы выработки за ним сохраняется средний заработок по прежней работе. За работниками, не выполняющими нормы выработки или переведенными на повременную систему оплаты труда, сохраняется их тарифная ставка (оклад) по прежней работе.

Рассмотренные выше временные переводы, осуществляемые работодателем, являются обязательными для работника, и если нет уважительных причин для отказа от таких переводов, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, включая увольнение по ст. 92 ТК Республики Узбекистан, за прогул без уважительных причин, если не приступил к новой работе, либо по ст. 92 ТК Республики Узбекистан, если до отказа от перевода он уже имел дисциплинарное взыскание, а сам отказ стал основанием для квалификации увольнения «за систематическое неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей».

Наряду с инициативой работодателя временный перевод на другую работу возможен по инициативе медицинских органов и самого работника. В соответствии со ст. 94 ТК Республики Узбекистан беременные женщины на основании врачебного заключения переводятся на время беременности на другую, более легкую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе. Матери, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Статья 94 ТК Республики Узбекистан предусматривает возможность перевода на более легкую работу работника, нуждающегося в этом по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением за переведенным на нижеоплачиваемую работу сохраняется прежний заработок в течение двух недель со дня перевода.

Перевод на другую постоянную работу. В отличие от временных переводов законодатель не делает никаких исключений при постоянных переводах из правила, согласно которому перевод может быть

осуществлен работодателем только с согласия работника. Получив письменное согласие работника, работодатель вправе перевести работника на другую постоянную работу как в одной и той же организации, так и в другую местность. При переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу за работником сохраняются прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода (ст. 92 ТК Республики Узбекистан).

Законодательство о переводах на постоянную работу в другую местность предусматривает два возможных варианта: перевод работника в другую местность вместе с организацией, где он работает, и перевод работника в другую местность без перемещения организации. В обоих случаях работники получают соответствующие компенсации: стоимость проезда работника и членов его семьи (кроме случаев, когда работодатель предоставляет соответствующие средства передвижения); расходы по провозу имущества; суточные за каждый день нахождения в пути; единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи; заработную плату за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более шести дней, а также за время нахождения в пути.

При отказе работника от перевода в другую местность вместе с организацией работодатель в соответствии со ст. 92 ТК Республики Узбекистан может уволить его с работы.

2. Основание прекращения трудового договора

Термин «прекращение трудового договора» означает прекращение трудовых правоотношений по всем основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (по соглашению сторон трудового договора, по инициативе одной из сторон трудового договора, по инициативе определенных органов, не являющихся сторонами трудового договора, в связи со смертью работника). Термин «расторжение трудового договора» включает в себя прекращение трудовых правоотношений по инициативе одной из сторон трудового договора. Термин «увольнение с работы» равнозначен термину «прекращение договора».

Основания прекращения трудового договора закреплены в ст. 97 ТК Республики Узбекистан. В зависимости от того, кто является инициатором прекращения трудового договора, эти основания можно разделить на несколько групп.

Во-первых, соглашение сторон о прекращении трудового договора возможно в любое время действия трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на определенный срок или на время выполнения определенной работы. Как правило, это основание прекращения трудового договора применяется при досрочном расторжении срочных трудовых договоров и договоров, заключенных на выполнение определенной работы. По этому основанию трудовой договор прекращается в срок, установленный его сторонами. Аннулирование такого договора допускается лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Во-вторых, истечение срока трудового договора (если он был заключен на определенный срок) или времени выполнения определенной работы. Но основании прекращения трудового договора действует не автоматически. Трудовой договор прекращается по этому основанию либо по инициативе работника, либо по инициативе работодателя. Если после истечения срока трудового договора или времени выполнения определенной работы трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала его прекращения, то трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок.

Действующее трудовое законодательство, устанавливая юридические гарантии при приеме на работу и обеспечивая устойчивость трудовых договоров, запрещает увольнение работника по инициативе работодателя без оснований увольнения, а если они возникают, то причиной являются или отрицательные для работы субъективные качества работника (его недисциплинированность, несоответствие данной работе, антиобщественное поведение), или обстоятельства производственного характера (сокращение штатов и т.д.). Общие основания увольнения по инициативе работодателя предусмотрены в ст. 100 ТК Республики Узбекистан.

Работодатель по своей инициативе может расторгнуть трудовой договор только по следующим основаниям, указанным в трудовом законодательстве:

- а) ликвидация организации, сокращение численности или штата работников;
- б) обнаружившееся несоответствие работника занимаемой им должности;
- в) систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него;

г) прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов) без уважительных причин;

д) неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд в следствие временной нетрудоспособности (исключение – отпуск по беременности и родам);

е) восстановление на работе в предусмотренном законом порядке работника, ранее выполнявшего эту работу;

ж) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

з) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества.

По всем указанным общим основаниям администрация может расторгнуть с любым работником трудовой договор (контракт) как с неопределенным сроком, так и срочный, но с соблюдением установленных правил увольнения по каждому основанию.

Этими случаями исчерпывается весь перечень общих оснований увольнения по инициативе администрации, которые могут применяться ко всем категориям работников, кем и где бы они не работали.

Для некоторых категорий работников установлены еще дополнительные основания. Но прекращение трудового договора по дополнительным основаниям допускается, если только эти работники не могут быть уволены по общим основаниям. Закон предусматривает определенные правила увольнения по каждому из оснований.

В условиях перехода к рыночным отношениям часто ликвидируются или реорганизуются организации в связи с банкротством. Но нередко возможна ликвидация организации в связи с совершенствованием в ней аппарата управления. Большей же частью этот пункт применяется при увольнениях, связанных с сокращением численности работников или штатов. Все это ведет к высвобождению большого числа работников.

При увольнении надо отличать ликвидацию организации и ее реорганизацию. О реорганизации как основании увольнения в ст. 10 ТК Республики Узбекистан не сказано. Оно на практике может иметь последствия, чаще бывает связано с реорганизацией – ликвидация организации или сокращение штата, численности. При ликвидации ст. 100 ТК Республики Узбекистан не применяется, а при сокращении штата, численности обязательно применяется.

Реорганизация может быть в форме слияния, разделения, присоединения, выделения и преобразования, обусловлена сменой собственника. Ликвидация организации возможна в случае признания

его банкротом, принятия решения о запрете деятельности организации из-за невыполнения условий, установленных законодательством Республики Узбекистан; признания судом недействительности учредительных документов и решения о создании предприятия, по другим основаниям, предусмотренным законодательством Республики Узбекистан. При ликвидации увольняются все работники организации, а при реорганизации, как правило, лишь их некоторая часть или никто не увольняется.

О предстоящем высвобождении работник должен быть предупрежден персонально под расписку не менее чем за 2 месяца. Одновременно с этим предупреждением администрация должна предложить работнику в порядке трудоустройства другую работу на том же предприятии, учреждении.

Два разных основания увольнения:

1) ликвидация организации;

2) сокращение штатов, численности работников – различаются не только самими основаниями, которые должны доказать администрация, но и порядком увольнения работников.

Факт сокращения численности или штата работников определяется путем сопоставления численности, штатных расписаний с материалами о сокращении фонда заработной платы, а также документами об изменении характера или объема работы производства, влекущему изменения в составе работников. Реорганизация производства путем слияния или разъединения сама по себе без сокращения численности или штата работников не может быть основанием для увольнения.

Сокращение численности работников, штата в первую очередь производится путем ликвидации вакантных мест. При увольнении же по сокращению штата, численности работников в первую очередь на работе определяются лучшие работники, обладающие более высокой квалификацией, добивающиеся более высокой производительности труда. При этом администрация имеет право перегруппировать работников, т.е. переставить их с учетом производственных интересов и специальностей, переведя более квалифицированного работника, должность которого упраздняется, с его согласия на другую той же специальности должность и уволив по сокращению штата менее квалифицированного работника, занимающего остающуюся должность.

Увольнение по сокращению штата, численности работников будет правомерным, если соблюдены пять следующих условий:

- сокращение штатов, т.е. сокращаются должности согласно штатному расписанию;
- учтены деловые качества работника;
- при равных деловых качествах;
- были приняты меры к трудоустройству увольняемого работника путем перевода с его согласия на другую имеющуюся вакантную должность;
- о предстоящем увольнении работник предупрежден персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

Если хотя бы одно из первых четырех указанных условий нарушено, работник подлежит восстановлению на работу.

При равных же деловых качествах предпочтение отдается следующим категориям:

- 1) семейным – при наличии двух или более иждивенцев;
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным источником заработка;
- 3) работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на предприятии;
- 4) работникам, получившим на данном производстве трудовое увечье;
- 5) работникам, повышающим без отрыва от производства свою квалификацию;
- 6) инвалидам войны;
- 7) членам семей военнослужащих, погибших или пропавшим без вести при защите Республики Узбекистан;
- 8) изобретателям;
- 9) женам военнослужащих, уволенным с военной службы – по той работе, на которую они поступили впервые после военной службы;
- 10) лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь.

Несоответствие работника считается его не способностью из-за его недостаточной квалификации. Квалификация и состояние здоровья – две причины, в которых нет субъективной вины работника. Следовательно, несоответствие работника выполняемой работе – это либо объективная неспособность, неумение данного работника выполнять качественно работу, либо пониженная трудоспособность, препятствующая качественному выполнению работы. Несоответствие работе нельзя смешивать с виновным неисполнением трудовых обязанностей. Несоответствие работника выполняемой работе обязана доказать администрация.

Несоответствие работника работе по состоянию здоровья должно быть подтверждено медицинским заключением. Частичная утрата работником трудоспособности сама не может служить основанием для увольнения по несоответствию, если работник выполняет свои обязанности и работа не противопоказана.

Оформление увольнения. Прекращение трудового договора оформляется приказом. В приказе и трудовой книжке работника причина увольнения должна быть указана в точном соответствии с формулировкой законодательства о труде и отсылкой на соответствующий пункт и статью закона.

При увольнении по собственному желанию по уважительной причине необходимо в трудовой книжке ясно указать, по какой причине работник увольняется.

При увольнении работнику выдается трудовая книжка с внесением в нее записей о работе, о поощрениях, о причине увольнения в соответствии с законом. Должен быть проведен окончательный расчет и трудовая книжка должна быть выдана работнику в день увольнения, а если работник в этот день отсутствовал или не обратился за ней, то она выдается по первому его требованию. Работник имеет право на оплату за все дни задержки администрацией по ее вине производства расчета и выдачи трудовой книжки.

Выходное пособие – это денежная сумма, единовременно выплачиваемая работнику при увольнении не по его вине. При призыве или поступлении на военную службу выходное пособие сезонным и временным работникам выдается на общих основаниях в размере двухнедельного заработка.

Работникам, увольняемым по ст. 104 ТК Республики Узбекистан, выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка. Выходное пособие выплачивается при досрочном расторжении срочного трудового договора в случае нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора в размере не менее двухнедельной заработной платы.

В печати было высказано мнение о необходимости во всех случаях выходное пособие выплачивать в едином размере, поскольку в нынешних условиях безработные оказываются в одинаковом положении – высвобождаемой он или увольнение без его вины по другим основаниям. Думается, что данное мнение справедливо, поскольку оно предполагает учитывать также и продолжительность стажа работы на

данном производстве. Нынешняя практика отраслевых тарифных соглашений идет по пути расширения высвобождаемым работникам (которые составляют более одной четверти общего числа безработных) гарантий при увольнении, включая в эти соглашения выплату работодателем единовременного пособия за потерю рабочего места с учетом стажа работника на данном производстве, а иногда и его возраста.

Правовые последствия восстановления неправильного увольнения следующие:

- работнику предоставляется прежняя работа и с прежними условиями труда;
- ему оплачивается время вынужденного прогула в связи с неправильным увольнением за все время такого прогула;
- у работника восстанавливается непрерывный стаж, а время оплачиваемого вынужденного прогула включается в него;
- со дня восстановления на работе работник имеет право на оплату больничного листа.

Правовые последствия увольнения с явными нарушениями закона наступают и для виновных в этом должностных лиц. Они несут материальную ответственность за ущерб, вызванный оплатой вынужденного прогула незаконно уволенному.

Понятие перевода. Трудовое законодательство гарантирует трудящемуся те условия договора, которые были оговорены при его заключении, и, как правило, не допускает его одностороннего изменения.

Признак перевода – это освобождение работника от выполняемой по заключенному трудовому договору работы и возложение на него другой работы, не предусмотренной трудовым договором.

Командировкой считается поездка работников по распоряжению руководителя организации для выполнения служебного поручения временно вне места постоянной работы.

Заместительством считается исполнение обязанности по должности временно отсутствующего работника; закон его относит к переводу по производственной необходимости.

Виды переводов можно разделить на два вида:

- переводы на другую постоянную работу;
- временные переводы.

Временный перевод – это перевод работника на определенную, ограниченную временем другую работу. Он сохраняет за работником его

постоянную, ограниченное время на другую работу. Он сохраняется за работником его постоянную работу.

Основанием прекращения трудового договора являются такие жизненные обстоятельства, которые закреплены законом как юридические факты для прекращения договора.

Прекращение трудового договора – это факт прекращения трудовых правоотношений работников с работодателями.

Увольнение работника будет правомерно, когда одновременно есть следующие обстоятельства:

- есть указанное в законе основание увольнения;
- соблюден порядок увольнения по данному основанию;
- есть юридический акт прекращения трудового договора;
- соблюдены все общие и дополнительные гарантии при увольнении этого работника.

3. Порядок увольнения со службы сотрудников правоохранительных органов

Увольнение со службы – это способ прекращения государственно-служебных правоотношений между государственным служащим и органом, в котором он работал.

Увольнение государственных служащих является административно-правовым актом. Приказ об увольнении расценивается как юридический акт, прекращающий правовые отношения между увольняемым государственным служащим и органом или учреждением, в котором он работал.

Порядок и основания увольнения четко регламентированы законодательством Республики Узбекистан. Так, Трудовым законодательством РУЗ. указаны следующие основания увольнения с государственной службы:

- 1) истечение срока пребывания на должности, занимаемой путем избрания (утверждения);
- 2) истечение срока либо расторжение контракта по основаниям, предусмотренным в нем;
- 3) достижение предельного возраста, установленного законом для прохождения на государственной службе, и отсутствие оснований к его продлению;
- 4) нарушение условий поступления на государственную службу;
- 5) ликвидация или реорганизация государственного органа;

- 6) отставки государственного служащего;
- 7) личное заявление государственного служащего об увольнении с государственной службы;
- 8) другие случаи, предусмотренные действующим законодательством.

Увольнение прекратившего службу государственного служащего производится соответствующим государственным органом или должностным лицом, наделенным правом назначения по должности, в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Государственные служащие, занимающие должности руководителей и специалистов, имеют право на отставку.

Отставка осуществляется по заявлению государственного служащего с изложением оснований отставки и с согласия соответствующего государственного органа или должностного лица.

Основаниями для отставки государственного служащего, занимающего государственную должность, является:

- 1) достижение государственным служащим предельного для государственной службы возраста;
- 2) заявление государственного служащего о его добровольной отставке в связи с достижением возраста, при котором назначается пенсия по старости на общих основаниях;
- 3) инициатива государственного служащего, имеющего право на пенсию за выслугу лет на государственной службе;
- 4) временного государственного служащего;
- 5) инициатива государственного служащего, занимающего высшую или главную государственную должность, в связи с решениями и действиями государственного органа или вышестоящего для государственного служащего руководителя;
- 6) ликвидация государственной должности, занимаемой государственным служащим. Акт о ликвидации государственного органа является одновременно актом о ликвидации всех должностей в этом органе.

Отставка государственного служащего в связи с достижением предельного возраста осуществляется по достижении им 60 лет.

После подачи заявления об отставке по выслуге лет, при необходимости, по решению руководителя государственного органа государственный служащий обязан продолжать службу, но не более трех месяцев.

Временная отставка государственного служащего осуществляется по высшим и главным государственным должностям решением Президента Республики Узбекистан по представлению правительства Республики Узбекистан, по другим государственным должностям – решением Правительства Республики Узбекистан по представлению руководителя соответствующего государственного органа. Государственный служащий, пребывающий во временной отставке, считается находящимся в резерве государственной службы. При возвращении на государственную службу ему должна быть предоставлена прежняя или равноценная государственная должность.

Решение об отставке в связи с ликвидацией государственной должности, занимаемой государственным служащим, прекращает полномочия государственного служащего по занимаемой должности с момента принятия указанного решения, но при этом, при служебной необходимости, он продолжает исполнять свои должностные обязанности и несет ответственность в течение двух месяцев. По истечении указанного срока он считается уволенным в резерв государственной службы, если в этот период не изменено основание для отставки.

При принятии решения о временной отставке, отставке по инициативе, государственному служащему из средств республиканского бюджета выплачивается пособие в размере денежного содержания для устройства на месте службы (работы), а если в случае на новом месте службы (работы) размер заработной платы ниже прежней, то производится доплата до суммы, равной размеру прежнего денежного содержания. Время, в течение которого производятся указанные выплаты или доплаты, не может превышать одного года со дня отставки государственного служащего.

При уходе в отставку государственному служащему выдается денежное пособие в размере трехмесячного оклада.

По заявлению увольняющегося служащего или ушедшего в отставку, но для мужчин 25 лет, а для женщин – 20 лет, назначается пенсия в размере 50 процентов оклада денежного содержания. По достижении им пенсионного возраста пенсия выплачивается в размере, установленной законодательством.

Вышеуказанный порядок прекращения государственно-служебных отношений относится к руководителям органов государственной власти и управления, служащим в аппаратах Олий Мажлиса, Президента и Кабинета Министров, министерств, государственных комитетов, других

центральных органов государственного управления, органов государственной власти и управления, состоящих на бюджетном финансировании.

Порядок прекращения государственно-служебных правоотношений других государственных служащих регламентируется ТК Республика Узбекистан

Так, согласно ст. 97 указанного кодекса трудовой договор со служащим может быть прекращен:

- 1) по соглашению сторон (по этому основанию могут быть прекращены все виды трудового договора в любое время);
- 2) по инициативе одной из сторон;
- 3) по истечении срока;
- 4) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (например, ликвидация органов, должности и т. п.);
- 5) по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре.

Государственный служащий вправе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор.

Лица рядового и младшего начальствующего состава на службе в органах внутренних дел как правило состоят: мужчины – до 50 летнего возраста, женщины – до 45 летнего возраста.

Лица среднего, старшего и высшего начальствующего состава состоят на службе до следующих предельных возрастов:

- до подполковника включительно – 50 лет;
- полковники – 55 лет;
- высший начальствующий состав – 60 лет.

Лица среднего, старшего и высшего начальствующего состава, достигшие установленного предельного возраста, подлежат увольнению в запас или отставку. В интересах службы, с учетом состояния здоровья, отношения к работе отдельные из них по их согласию могут быть оставлены на службе в органы внутренних дел на срок до 5-ти лет в порядке, определяемом министром внутренних дел Республики Узбекистан

Лица рядового и начальствующего состава могут быть уволены в запас или отставку до достижения предельного возраста или по истечении срока, на который они были оставлены на службе. Так, лица рядового и младшего начальствующего состава увольняются со службы в запас:

- а) по возрасту;

- б) по болезни на основании заключения ВВК;
- в) по окончании срока договора (контракта), если они не изъявляют желания продолжать службу;
- г) по служебному не соответствию в аттестационном порядке;
- д) за нарушение дисциплины в соответствии с дисциплинарным уставом;
- е) по личной просьбе;
- ж) по сокращению штатов.

Увольнение лиц рядового и начальствующего состава со службы производится:

- 1) в запас (с постановкой на воинский учет), если увольняемые не достигли предельного возраста;
- 2) в отставку (с исключением с воинского учета), если увольняемые достигли предельного возраста.

Лица среднего, старшего и высшего начальствующего состава увольняются со службы в запас по тем же основаниям, а также в связи с непригодностью и службе в течение испытательного срока.

Лица рядового и начальствующего состава, систематические нарушающие дисциплину, совершившие проступки, несовместимые с пребыванием на службе, увольняются из органов внутренних дел за нарушение дисциплины в соответствии с Дисциплинарным уставом.

Лица рядового и начальствующего состава, осужденные за совершение преступления (в том числе и без лишения специального звания), увольняются со службы после вступления приговора в законную силу.

Лица рядового и начальствующего состава, умершие, погибшие, признанные безвестно отсутствующими, а также лишенные специального звания, исключаются из кадров органов внутренних дел в порядке, определяемом министром внутренних дел Республики Узбекистан.

Лица рядового и младшего начальствующего состава на службе а ОВД как правило состоят: мужчины до 50 летнего возраста, женщины до 45-летнего возраста.

Лица среднего, старшего и высшего начальствующего состава состоят на службе до следующих предъявленных возрастов:

- до подполковника включительно-50 лет;
- полковника -55лет;
- высший начальствующего состава -60лет;

Лица среднего, старшего и высшего начальствующего состава, достигшие установленного предельного возраста, подлежат увольнению в запас или отставку. В интересах служащие с учетом состояния здоровья, отношения к работе отдельные из них по их согласию могут быть отставлены на службу в ОВД на срок до 5-ти лет в порядке определяемом министром внутренних дел РЕСПУБЛИКА УЗБЕКИСТАН

Лица рядового и начальствующего состава могут быть уволены возрасте или по истечение срока, которой они были оставлении на службе.

Увольнение лия рядового и начальствующего состава со службы производится:

А) в запас (с постановкой на воинский учет), если увольняемые не достигли предельного возраста.

Б) в отставку (с исключением с воинского учета), если увольняемые достигли предельного возраста.

Лица среднего, старшего высшего начальствующего состава увольняются со службы в запас по тем же оснований, и также в связи с непригодностью к службе в течении испытательного срока.

Лица рядового и начальствующего состава, систематически нарушающие дисциплину, совершившие проступки, не совместимые с пребыванием на службе, увольняются из ОВД за нарушение дисциплины в соответствии и Дисциплинарном уставом ОВД.

Лица рядового и начальствующего состава, осужденные за совершение преступления (в том числе и без лишения звания), увольняются со службы после вступления приговора в законную силу.

Лица рядового начальствующего состава умершие, погибшие, признанные безвестно отсутствующими, а также лишенные специального звания, исключаются из кадров органов внутренних дел порядке, определяемом Министром Внутренних дел Республика Узбекистан.

После увольнения из органов внутренних дел лиц рядового и начальствующего состава ставятся на воинский учет в порядке, установленном Министром Обороны Республики Узбекистан.

Вышеуказанный порядок прекращения государственно-служебных отношений относится к руководителям органов государственной власти и управления, служащих в аппаратах Олий Мажлиса, Президента и Кабинета Министров, министерств, государственных комитетов, других

центральных органов государственного управления, органов государственной власти и управления, состоящих на бюджетном финансировании.

Порядок прекращения государственно-служебных правоотношений других государственных служащих регламентируется ТК Республика Узбекистан

Так, согласно ст. 97 указанного кодекса трудовой договор со служащим может быть прекращен:

- 6) По соглашению сторон. По этому основанию могут быть прекращены все виды трудового договора в любое время;
- 7) По инициативе одной из сторон;
- 8) По истечении срока;
- 9) По обстоятельству, не зависящим от воли сторон (например, ликвидация органов, должности и т. п.);
- 10) По основаниям, предусмотренным в трудовом договоре.

Государственный служащий вправе прекратить трудовой договор заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор.

Вопросы и задания по теме

1. Каков общий порядок установления и изменения условий труда?
2. Охарактеризуйте виды переводов на другую работу.
3. В чем суть прекращения трудового договора по инициативе работника.
4. Каковы основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя?
5. В чем суть прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон?
6. В чем различие прекращения трудового договора от отстранения от работы?
7. Каков порядок перевода на другую работу?
8. Дайте общую характеристику оснований прекращения трудового договора.
9. Каковы правовые последствия незаконного увольнения?

Лекция 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАННЫЕ ЗАРПЛАТЫ

1. Понятие и виды рабочего времени

2. Понятие и виды времени отдыха

3. Понятие и правовая организация оплаты труда

1. Понятие и виды рабочего времени

По мере создания экономических и других необходимых условий будет осуществляться переход к более сокращенной продолжительности рабочей недели.

Ограничение законом рабочего времени было одним из требований возникшего в начале XIX века рабочего движения.

В 1832 г. во Франции ткачи вышли на улицу с требованием права на труд и 8-часовой рабочий день. В середине XIX в. впервые появившиеся законы о труде были об ограничении (до того никак не ограниченного) рабочего времени для женщин и детей. Затем нормы этих законов начали распространяться и на мужчин (впервые в Англии).

В Узбекистане рабочее время до конца XIX в. закон не ограничивал, и оно было чрезмерно продолжительно (по 14-16 часов в сутки). Под напором рабочего движения были изданы малосущественные ограничения рабочего времени.

Рабочий день продолжительностью 8 часов впервые в мире законом введен в России, он принят Декретом 1917 г.

С 1928 г. промышленность стала переходить на 7 часовой рабочий день и пятидневную неделю. Но угроза военного нападения вынудила в июне 1940 г. вернуться 8-часовому рабочему дню и 6-дневной рабочей недели. Во время войны было неограниченное рабочее время. В проведении кардинальных реформ в Республике, достигнутые результаты прежде связанные с изменениями в нашем мировоззрении.¹

Рабочим временем по трудовому праву называется время, в течение которого работник в соответствии с распорядком или графиком работы

¹ Путь нашего народа- это путь независимости, свободы и глубоких реформ
// По пути создания.Т.4-Т.,1996г.

либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности.

Рабочее время как условие труда в значительной степени определяет уровень жизни трудящихся. От его продолжительности зависит количество свободного времени, используемого для отдыха, удовлетворения культурных и иных потребностей людей.

Регулирование рабочего времени является одной из юридических гарантий права граждан на отдых (ст. 38 Конституции Республики Узбекистан). Поэтому нормы о рабочем времени неразрывно связаны с нормами о времени отдыха и образуют единый институт трудового права. В состав этого института входят нормы, определяющие продолжительность и распределение рабочего времени по календарным периодам (суток, недели, месяца, года), виды и продолжительность времени отдыха, а также нормы, устанавливающие запрещение в качестве общего правила работы в нерабочее время и порядок привлечения к работе в исключительных случаях сверх установленной продолжительности рабочего времени, в праздничные дни. Значительное место в составе этого института занимают нормы, закрепляющие виды и продолжительность отпусков, а также регулирующие порядок их предоставления. Нормы о рабочем времени неразрывно связаны с нормами об оплате, охране и дисциплине труда.

В правовом регулировании рабочего времени все большее значение приобретают локальные нормы и индивидуальные трудовые договоры. В централизованном порядке установлены максимальные нормы продолжительности рабочего времени, основные положения о порядке и способах его распределения в пределах суток, недели или другого календарного периода, а также указаны вопросы, которые решаются в локальных нормах и по соглашению работника и работодателя.

В рабочее время в соответствии с трудовым правом включается как время, в течение которого фактически выполнялась работа, так и периоды, в течение которых работа фактически не выполнялась (например, простой, оплачиваемые перерывы). С другой стороны, рабочим является и время работы без установленной продолжительности в случаях, предусмотренных законодательством. Эта работа должна быть компенсирована работнику.

Помимо общего понятия рабочего времени в законодательстве по тем или иным признакам различаются отдельные его виды, такие как: нормальное, сокращенное, не полное, не нормированное. Специальными нормами регулируется работа в ночное время, работа сверх

установленной продолжительности. Рабочее время различается по его режиму (поденный и суммированный учет, гибкое и раздробленное рабочее время).

Нормы продолжительности рабочего времени. Максимальные нормы продолжительности рабочего времени установлены законом. Основной мерой продолжительности рабочего времени по действующему законодательству является рабочая неделя, под которой понимается продолжительность рабочего времени в часах в течение 7-дневной календарной недели.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 40 часов (ст.115 ТК Республика Узбекистан). В настоящее время 40-часовая рабочая неделя является общей нормой.

Для некоторых категорий работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю; в возрасте от 15 до 16 лет, а также для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул, – не более 24 часов в неделю (ч. 1 ст. 242 ТК Республики Узбекистан);

- для учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от 16 до 18 лет – не более 18 часов в неделю, а в возрасте от 14 до 16 лет – не более 12 часов в неделю (ч. 2 ст. 242 ТК Республики Узбекистан).

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, – не более 36 часов в неделю (ст. 117 ТК Республики Узбекистан).

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена законодательством для учителей, преподавателей высших и средних специальных заведений, для врачей и других медицинских работников (помимо тех, для которых сокращенная рабочая неделя устанавливается в связи с вредными условиями труда), для инвалидов I-й и II-й групп, для женщин, работающих в сельской местности, и других.

Установление недельной нормы продолжительности рабочего времени связано с тем, что в трудовом законодательстве предусмотрены два вида рабочей недели: пятидневная и шестидневная (ст. 120 ТК Республики Узбекистан). Рабочий день как норму рабочего времени следует отличать от рабочей смены, под которой понимается, во-первых, время работы в течение поделенной части суток, причем работа в пределах суток может производиться в одну или несколько смен, во-

вторых, продолжительность ежедневной работы как при многосменной, так и при односменной работе.

На предприятиях, в учреждениях, организациях нормы продолжительности рабочего времени могут быть (без уменьшения в связи этим заработной платы) с учетом экономических возможностей.

Пятидневная и шестидневная рабочая неделя. Продолжительность ежедневной работы. Для большинства работников установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными. И лишь в организациях, где по характеру производства и условиями работы нецелесообразно введение пятидневной недели, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Вид рабочей недели и режим рабочего времени, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену устанавливаются на предприятии правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, а при их отсутствии – по соглашению между работником и работодателем.

Привлечение работников на работу в течение двух смен подряд запрещается.

Продолжительность работы накануне праздничных дней и в ночное время. Накануне ежегодных нерабочих праздничных дней при 40-часовой рабочей неделе продолжительность ежедневной работы уменьшается для всех работников не менее чем на один час (ст.121 ТК Республики Узбекистан).

Если праздничному дню предшествует выходной, то предвыходной день при пятидневной рабочей неделе не сокращается, а при шестидневной – сокращается в обычном порядке для обеспечения недельной нормы рабочих часов. При сокращенной продолжительности рабочего времени продолжительность работы предусмотрена коллективным договором.

Работа в ночное время при пятидневной 40-часовой рабочей неделе сокращается на 1 час. Это сокращение отработке не подлежит. У работников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, работа в ночное время уменьшается, если иное не предусмотрено в коллективном договоре. Там, где это необходимо по условиям производства (в частности, на непрерывных производствах), а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем продолжительность ночных и дневных смен одинакова. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Привлечение

работников к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных ч. 5 ст. 220 и ст. 228, 245 ТК Республики Узбекистан.

Неполное рабочее время – это часть установленной нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени.

Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению между работодателем и работником как при приеме на работу, так и впоследствии в виде неполного дня или рабочей недели (ст. 119 ТК Республики Узбекистан).

При неполном рабочем дне уменьшается продолжительность ежедневной работы при сохранении количества рабочих (явочных) дней, т.е. 5 или 6 в зависимости от вида рабочей недели. При неполной рабочей неделе уменьшается количество рабочих дней при сохранении в дни выходов на работу установленной продолжительности ежедневной работы (смены). Возможно одновременно и уменьшение рабочих дней и продолжительности ежедневной работы в дни выходов на работу.

Оплата труда во всех этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Этим неполное время отличается от сокращенного. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (при применении неполного рабочего дня не представляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день).

Работодатель по просьбе беременной женщины, чей ребенок в возрасте до четырнадцати лет (ребенок-инвалид до шестнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ст. 229 ТК Республики Узбекистан).

Под режимом рабочего времени в трудовом праве понимается распределение времени работы в пределах суток или другого календарного периода, начало и окончание ежедневной работы (смен), начало и окончание перерыва для отдыха и питания.

В соответствии с трудовым законодательством могут применяться режимы с поденным, недельным и суммированным учетом рабочего времени.

Режим с поденным учетом рабочего времени состоит в том, что рабочие и служащие в течение каждого явочного рабочего дня при пятидневной и шестидневной рабочей неделе работают одно и тоже установленное количество часов. Время начала и окончания работы в обоих случаях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности.

При сменной (т.е. тогда, когда работа производится не в одну, а в две или три смены) режим рабочего времени при поденном учете устанавливается графиком сменности. В них указывается количество смен и их продолжительность, время начала и окончания работы в каждой смене, порядок перехода из одной смены в другую. При этом должны быть соблюдены следующие требования, установленные законом.

Работники чередуются по сменам равномерно, т.е. через определенное время. Поэтому переход из одной смены в другую производится через неделю. Привлечение работника на работу в течение двух смен запрещается.

При пятидневной рабочей неделе может применяться недельный учет рабочего времени. Это может быть в случае, если продолжительность смен в разные дни недели различна при соблюдении недельной нормы часов.

Режим с суммированным учетом рабочего времени заключается в том, что все рабочее время, приходящееся с установленными на определенный учетный период – месяц, квартал, год, суммируется и результате определяется месячная, квартальная, годовая продолжительность рабочего времени в часах. Расчет производится на основе продолжительности рабочего дня при шестидневной рабочей неделе. При этом если для данной категории работников установлен 7-часовой рабочий день, то учитывается сокращение работы в предвыходные и предпраздничные дни. Распределение рабочего времени внутри учетного периода осуществляется так, что рабочий или служащий выходит на работу через день, два или три дня. Продолжительность смены в день выхода на работу может быть 10, 12 и более часов. Общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать того количества рабочих часов, которое определено указанным выше способом на учетный период.

Такой режим может быть введен работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом на непрерывно действующих производствах и на некоторых видах работ, где по

условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

Распределение рабочего времени, продолжительность, начало и окончание смен определяются графиком сменности.

Специальными правилами регулируется применение суммированного учета рабочего времени при вахтовом методе организации работ. При этом методе работа производится вне места постоянного жительства работников.

В течение установленного учетного периода (месяца, квартала, года, но не более) работники временно проживают в месте выполнения работ в связи с тем, что невозможно обеспечить их ежедневное возвращение к месту постоянного проживания. Продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 часов.

На тех работах, где необходимо вследствие особого характера производства (например, на городском пассажирском транспорте), рабочий день может быть установлен в порядке, предусмотренном законодательством, разделен на части, с тем, чтобы общая продолжительность работы не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (раздробленный рабочий день).

Так, например, при пятидневной рабочей неделе продолжительности дневной работы в 8-часов смена может быть разделена на две части по 4 часа, между которыми устанавливается перерыв более чем на 2 часа, не включаемый в рабочее время. Такой режим рабочего времени устанавливается работодателем с согласия работника и по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом. За отработанное при таком режиме время работнику производится доплата к его основному заработку.

Поденный и суммированный учет могут сочетаться с гибким (скользящим) графиком работы.

Режим гибкого рабочего времени характеризуется тем, что для отдельных работников или коллективов подразделений организаций допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала и окончания рабочей смены при условии полной отработки установленной продолжительности ежедневной работы, если работа производится ежедневно в рамках пяти или шестидневной рабочей недели. При суммированном учете допускается саморегулирование общей продолжительности рабочей недели при условии полной отработки количества часов, приходящихся на учетный период (неделю, месяц).

Режим гибкого рабочего времени устанавливается по соглашению между работодателем и работниками. Решение о его применении принимается работодателем совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом с учетом мнения трудового коллектива.

Режим при неполном рабочем времени на основе соглашения между работником и администрацией или в соответствии с требованием работника устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным органом с учетом пожеланий работника. Это значит, что для работника устанавливается индивидуальный график работы, в котором определяются, в какие конкретно дни недели должна производиться работа при неполной рабочей неделе, время начала и окончания работы при неполном рабочим дне.

Этот режим может предусматривать разделение ежедневной работы на части (например, доставка утренней и вечерней почты), применение гибкого рабочего времени.

Сверхурочные работы. По законодательству о труде сверхурочными считаются работы, производимые по распоряжению или с ведома работодателя установленной законом или графиками сменности продолжительности рабочего времени (рабочего дня, смены).

Согласно ст. 124 ТК Республики Узбекистан сверхурочной считается работа сверх установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены).

Сверхурочные работы могут применяться с согласия работника. При продолжительности рабочей смены двенадцать часов, а также на работах с особо вредными условиями труда сверхурочные работы не допускаются.

Привлечение инвалидов к работе в ночное время, а также к сверхурочным работам и работе в выходные дни допускается только с их согласия, при условии, что такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями (ст. 220 ТК Республики Узбекистан).

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направление в командировку беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей – инвалидов до 16-лет), без их согласия. При этом привлечение к ночным работам беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, допускается при наличии медицинского заключения, подтверждающего, что такая работа не угрожает здоровью матери и ребенка (ст. 228 ТК Республики Узбекистан).

Запрещается привлекать лиц моложе восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам в выходные дни (ст. 245 ТК Республики Узбекистан).

Согласно ст. 125 ТК Республики Узбекистан продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд (на работах с вредными и тяжелыми условиями труда – 2 часов в день) и ста двадцати часов в год.

Работодатель обязан своевременно осуществлять точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе и сверхурочных работ.

2. Понятие и виды времени отдыха

Под временем отдыха по трудовому праву понимается время, в течение которого работники в соответствии с законом и правилами внутреннего трудового распорядка (графиками сменности) должны быть свободны от исполнения трудовых обязанностей. Это время используется ими по своему усмотрению. Оно используется для восстановления сил, но проведения для досуга.

Право граждан на отдых закреплено ст. 38 Конституции, где сказано, что работающие по найму имеют право на оплачиваемый отдых. Продолжительность рабочего времени, оплачиваемого трудового отпуска определяются законом.

В ТК Республики Узбекистан и в локальных нормативных актах конкретизируется конституционное право на отдых. В трудовом законодательстве предусмотрены следующие виды времени отдыха: перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены); ежедневный отдых (междусменный перерыв); выходные дни (еженедельный отдых); ежегодные нерабочие праздничные дни; ежегодные основные и дополнительные отпуска.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется, как правило, через 4 часа после начала работы. Продолжительность (не более 2 часов), начало и окончание этого перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности. Он не включается в рабочее время и может быть использован работниками по своему усмотрению. На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работникам должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

Женщинам, имеющим детей в возрасте до двух лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания 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. По желанию женщины, имеющей детей, перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Ежедневный отдых. Продолжительность ежедневного отдыха между окончанием работы и ее началом на следующий день (в смену) не может быть менее двенадцати часов (ст. 128 ТК Республики Узбекистан).

Выходные дни (еженедельный отдых) – это свободные от работы дни календарной недели. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два, а при шестидневной рабочей недели – один выходной день. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее сорока двух часов. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается графиком работы организации, если иное не предусмотрено законом. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

В обычных организациях, где в связи с необходимостью обслуживания населения в общие и выходные дни (предприятия бытового обслуживания, музеи, театр и др.) работа не может прерываться, выходные дни предоставляются в другие дни недели. На предприятиях с непрерывным производством (в том числе в связи с необходимостью постоянного обслуживания населения) выходные предоставляются в различные дни недели поочередно каждой из групп работников в соответствии с графиками сменности.

Работа в выходные дни запрещается (ст. 130 ТК Республики Узбекистан). Отдельные работники могут быть привлечены к работе в установленный для них выходной день только с разрешения соответствующего выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) работодателя в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, например, для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения

которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Работа в выходной день может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. К работе в выходные дни в интересах охраны труда не могут привлекаться некоторые категории работников.

Ежегодные нерабочие праздничные дни. В соответствии со ст.131 ТК Республики Узбекистан работа в организациях не производится в следующие праздничные дни (не рабочие): 1 января – Новый год; 8 марта – День женщин; 21 марта – праздник Навруз; 9 мая – день Памяти и почестей; 1 сентября – День независимости; 1 октября день учителей и наставников; 8 декабря – День Конституция; первый день религиозного праздника «Республика Узбекистана хайит» (Ийд-ал Фитр); первый день религиозного праздника «Курбан хайит» (Ийдал-Адха).

Отпуск – это свободное от работы время в течение установленного законом количества дней. В трудовом законодательстве различаются следующие виды отпусков: ежегодные (основные и дополнительные), льготные (дополнительные отпуска женщинам, имеющим детей, участникам войны 1941-1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам), социальные (учебные, по временной нетрудоспособности, беременности и родам, по семейным обстоятельствам и др.).

Большинство отпусков оплачиваются. Некоторые из льготных и специальных отпусков предоставляются по желанию работников без сохранения заработной платы. За время отпусков по болезни, беременности, родам и по уходу за детьми в возрасте двух лет выплачиваются пособия по государственному социальному страхованию.

В коллективных договорах могут быть предусмотрены и другие виды отпусков, например, поощрительные за выполнение государственных и общественных обязанностей, за участие в работе добровольных народных дружин по охране общественного порядка.

К видам времени отдыха относятся трудовые отпуска (основные и дополнительные), которые предоставляются для отдыха за труд в течение определенного времени. В законодательстве они называются ежегодными (ст. 133 КЗоТ).

Ежегодный основной отпуск предоставляется всем работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право работников на отпуск не зависит от места работы, от выполняемой трудовой функции, от формы собственности, на основе которой ведется

хозяйственная деятельность в организации, от срока трудового договора. Правом на ежегодный оплачиваемый отпуск пользуются на общих основаниях совместители по совмещаемой работе, а также внештатные сотрудники, работающие по трудовому договору и в связи с этим подлежащие государственному социальному страхованию, надомники, домашние работники.

Порядок предоставления отпусков. Отпуск за первый год работы предоставляется работнику по истечении 6 месяцев непрерывной работы на данном предприятии, учреждении, организации. За второй и последующие годы работы отпуск может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

Некоторым категориям работников отпуск до истечения 6 месяцев работы предоставляется по их просьбе и в первом рабочем году. Право на это имеют женщины – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работники, не достигшие 18 летнего возраста, и другие лица, в случаях, предусмотренных законодательством.

До истечения 6 месяцев отпуск за первый год может быть предоставлен работникам, принятым в порядке перевода. При этом если до перевода работник не проработал на одном предприятии 6 месяцев, то отпуск по новому месту работы может быть предоставлен ему по истечению 6 месяцев работы до и после перевода в общей сложности.

Право на ежегодные дополнительные отпуска возникает по правилам, установленным для каждого из них. Если право на основной и дополнительный отпуска возникают в разное время, то дополнительный отпуск предоставляется одновременно с основным.

Очередность предоставления (график) отпусков устанавливается администрацией по соглашению с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 5 января текущего года и доводится до сведения всех работников.

При составлении этого графика администрация исходит из того, что отпуска работникам могут предоставляться в течение всего календарного года, но без нарушения нормального хода работы предприятия, учреждения, организации.

Ежегодные отпуска предоставляются всем работником, в том числе и работающим по совместительству для отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы и среднего заработка.

Все работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 15 рабочих дней. Ряд работников с учетом их возраста и состояния здоровья, характера и специфики работы, трудовой функции и других обстоятельств, имеют основные удлиненные отпуска.

Ежегодный основной удлиненный отпуск предоставляется:

- лицам моложе 18 лет – 30 календарных дней;
- работающим инвалидом I и II группы – 30 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечению 6 месяцев непрерывной работы в данной организации.

До истечения шести месяцев отпуск по желанию работника предоставляется:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- инвалидом I и II группы;
- лицам моложе 18 лет;
- военнослужащим срочной службы, уволенным в запас и поступившим на работу;
- совместителям одновременно с отпуском по основному месту работы и т.д. (ст. 143 ТК Республики Узбекистан).

Ежегодный основной отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков. О времени предоставления отпуска работник должен быть извещен не позже, чем за пятнадцать дней до начала отпуска.

По желанию следующих категорий работников отпуска им предоставляются всегда летом или другое удобное для них время:

- одиноким родителям (вдовам, вдовцам, разведенным, одиноким матерям) и женам военнослужащих срочной службы, воспитывающим одного или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 16 лет);
- инвалидам I и II группы;
- участникам войны 1941-1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам;
- лицам моложе 18 лет;
- обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях (ст. 250 ТК Республики Узбекистан);
- в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Отзыв из отпуска возможен лишь с согласия работника. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска полностью в текущем году невозможно по причинам производственного характера, с согласия работника часть отпуска, превышающая 12 рабочих дней, может быть перенесена на следующий рабочий год.

Работники имеют право на перенесение или продление отпуска:

- при временной нетрудоспособности;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- при совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском и т.д. (ст. 145 ТК Республики Узбекистан).

Многие категории работников имеют право на дополнительные (к основному) отпуска.

Дополнительные отпуска по их основаниям и целям бывают следующих видов и предоставляются работникам:

- 1) занятым на работах с неблагоприятными условиями труда и особым характером труда (ст. 137 ТК Республики Узбекистан);
- 2) выполняющим работу в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях (ст. 138 ТК Республики Узбекистан);
- 3) за стаж работы в данной профессии (МВД);
- 4) по уходу за ребенком (ст. 232 ТК Республики Узбекистан);
- 5) в других случаях, предусмотренных законодательством, соглашениями и договорами;
- 6) отпуска целевым назначением для учебы и т.д.

Работники пользуются правом на получение следующих социальных отпусков:

- по беременности и родам (ст. 233 ТК Республики Узбекистан);
- по уходу за детьми (ст.ст. 232,234,235 ТК Республики Узбекистан);
- в связи с обучением (ст.ст. 252,253,254 и 256 ТК Республики Узбекистан);
- творческие отпуска (ст. 258 ТК Республики Узбекистан).

По заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Этот отпуск по желанию работника предоставляется в обязательном порядке:

- участникам войны 1941-1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам – до 14 календарных дней ежегодно ...(ст. 150 ТК Республики Узбекистан).

Исчисление стажа, дающего право на отпуск.

В стаж, дающий право на отпуск включается:

1) фактически отработанное время;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу о последующим восстановлении на работе);

3) время, когда работник фактически не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному отпуску по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

4) другие периоды времени, предусмотренные законодательством.

В соответствии со сложившейся практикой в стаж работы, дающий право на отпуск, включаются следующие периоды освобождения от работы без сохранения заработной платы:

- время обучения в школах и на курсах по подготовке и переподготовке кадров, если работник был направлен на обучение с предприятия и вернулся на это предприятие после обучения;

- период временной нетрудоспособности работающих инвалидов, за которое пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается;

- в свободные от работы дни, предоставляемые работникам, обучающимся без отрыва от производства в школах и других образовательных учреждениях;

- время отпуска для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные образовательные учреждения и время отпусков для ознакомления непосредственно на производстве с работой по избранной специальности;

- время краткосрочных (до двух недель) отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых по семейным обстоятельствам, другим уважительным причинам.

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по различным основаниям (не за труд). На эти отпуска не распространяются правила о ежегодных трудовых отпусках. Предоставляются они независимо от других отпусков.

В соответствии с вышеизложенным, отпуска без сохранения заработной платы, выплачиваются компенсацией за счет средств Государственного фонда занятости населения Республики Узбекистан.

Продолжительность труда работника определяется его рабочим временем.

Рабочее время – это установленный законодательством отрезок календарного времени, в течение которого работник в соответствии с

правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы условиями трудового договора (контракта) должен выполнять свои трудовые обязанности.

Нормой рабочего времени является установленная законом для данного работника продолжительность его рабочего времени (рабочих часов) за определенный календарный период – день, неделя, месяц. Эту норму, как правило, нельзя превышать.

Виды рабочего времени различают по его продолжительности. Нормированное рабочее время по продолжительности может быть трех видов: нормальное, сокращенное и неполное.

Нормальная продолжительность рабочего времени – это не более 40 часов в неделю, как при 5-ти, так и при 6-дневной рабочей неделе.

Сокращенная продолжительность рабочего времени – это продолжительность рабочего времени меньше нормальной, но с оплатой; как за нормальную продолжительность.

Неполное рабочее время – это время менее нормированного нормального и сокращенного, устанавливаемое не законом, а по соглашению сторон, и с оплатой, пропорционально отработанному времени. Этим порядком установления и оплаты неполное рабочее время отличается от сокращенного.

В связи с трудностями в экономике и связанной с этим безработицей на многих предприятиях работников с их согласия отправляют в вынужденные отпуска без сохранения заработной платы. В законодательстве нет ответов на вопрос, возможно ли такие отпуска предоставлять работникам с их согласия. На практике этот вопрос решается с учетом состояния народного хозяйства.

3. Понятие и правовая организация оплаты труда

При переходе к рыночной экономике законодательство Республики Узбекистан устанавливает для наемных работников принцип вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимума. Этот принцип закреплен в ст. 38 Конституции Республики Узбекистан и отражает основные начала оплаты труда в стране. Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом с учетом конечных результатов работы организации, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются.

Оплата труда – это установленное соглашением сторон (не ниже государственного минимума) и предусмотренное коллективным договором, соглашением систематическое вознаграждение работника за выполняемую работу по трудовому договору (контракту).

Трудовое законодательство закрепляет следующие принципы правовой организации оплаты труда:

1) за равноценный труд производится равная оплата, дискриминация в оплате запрещена;

2) оплата труда зависит от трудового вклада работника и максимальным размерам не ограничена;

3) минимальный размер оплаты труда устанавливается государством. Он в соответствии с ростом цен систематически пересматривается и повышается;

4) труд оплачивается дифференцированно в зависимости от его сложности (квалификации), тяжести, вредности условий труда, значения его в народном хозяйстве и в данном производстве, а также учитывается район труда;

5) оплата труда конкретного работника устанавливается по соглашению его с работодателем;

6) формы, системы и тарифы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами и соглашениями. В бюджетных организациях размер оплаты труда устанавливается правительством Республики Узбекистан.

Заработная плата работника по трудовому договору отличается от платы труда по гражданским договорам следующими признаками:

1) выплачивается систематически за производимую работу, а оплата по гражданским договорам оплачивается разово;

2) делятся на основную и дополнительную части (надбавки, доплаты, премии и т.д.) этого нет в оплате труда по гражданским договорам;

3) для заработной платы установлен государственный ее минимум, чего нет при оплате по гражданским договорам и т.д.

Заработная плата – является основным законным источником удовлетворения материальных и духовных потребностей работников.

Существуют два метода правовой организации заработной платы:

1) централизованный – государственный;

2) децентрализованный – договорный.

Ныне все больше централизованный метод уступает место договорному методу установления размеров оплаты труда. Централизованное государственное регулирование осталось в этом

вопросе для всех бюджетных организаций на основе единой для них 22-х разрядной тарифной сетки.

Основными нормативными актами, регулирующими оплату труда, является Трудовой кодекс Республики Узбекистан (гл. 9-10 ст. 153-173), законы, ряд указов Президента Республики Узбекистан и постановлений Республики Узбекистан по введению в бюджетной сфере единой 22-х разрядной тарифной сетки, по повышенно минимальной оплаты труда и другие централизованные акты по оплате труда.

Договорный метод установления размеров оплаты труда ныне существует на всех уровнях договоров, начиная от трудового и коллективного договоров и кончая генеральным социально-партнерским соглашением.

Правовая организация заработной платы, создаваемая двумя методами – централизованным и договорным, включает следующие элементы:

1) установление государственного минимума оплаты труда и систематический его пересмотр в соответствии с изменением прожиточного минимума;

2) установление дифференциации оплаты труда как через тарифную систему, так и в локальном порядке, в том числе путем надбавок и доплат;

3) определение на каждом производстве конкретных форм, систем и тарифов оплаты труда и размеров ее для каждого работника;

4) установление порядка определения нормируемой величины расходов на оплату труда;

5) установление гарантийных и компенсационных выплат и другой правовой охраны заработной платы.

Тарифная система получила свое название от слова «тариф». Тариф – это исходный размер оплаты труда определенного вида, характера, квалификации.

Тарифная система – это совокупность нормативов, позволяющих дифференцировать оплату труда различных категорий работников с учетом сложности (квалификации), тяжести, вредности, климатических условий, интенсивности и значения выполняемой работы.

Составными элементами тарифной системы являются следующие:

- тарифно-квалификационные справочники;
- тарифные сетки;
- тарифные ставки;
- надбавки и доплаты;

- районные коэффициенты;
- списки (перечни) работ с вредными и тяжелыми условиями труда.

Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационный справочник служащих состоит из трех частей: 1) руководители; 2) специалисты; 3) технические исполнители. Эти справочники необходимы для определения квалификационной комиссией квалификационного разряда работнику. Они устанавливают и функциональные обязанности работников по их специальности, квалификации которые работник должен знать и уметь выполнять.

Тарифная сетка – определяет через тарифный коэффициент соотношение оплаты труда каждого разряда к первому разряду. В большинстве организаций тарифная сетка 6-разрядная, но есть и 10 и 12 - разрядная, а в бюджетной сфере единая 22-разрядная установленная правительством страны.

Тарифная ставка – это оплата труда работника за определенную единицу времени – час, день или месяц. Чем выше разряд работника, тем больше его тарифная ставка.

Оплата за неблагоприятные условия труда, его напряженность, сменность, значимость, районные особенности, количественные и качественные результаты труда производится путем надбавок, доплат и других вознаграждений.

Надбавки и доплаты могут быть двух видов:

- централизованные, установленные законодательством;
- установленные коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами.

Системой заработной платы называется установленный способ начисления работнику оплаты труда. В зависимости от того, что берется для такого начисления, за измеритель труда, различаются две основные системы заработной платы: 1) повременная; 2) сдельная.

Повременная заработная плата начисляется по фактически отработанному времени.

Сдельный труд работников оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции.

Работодатель, независимо от своего финансового состояния, обязан в срок оплатить работнику выполненную им работу в соответствии с установленными условиями оплаты труда.

Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже, чем в двойном размере.

По желанию работника, работа в праздничный или выходной день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха (отгула).

Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже, чем в полуторном размере.

При изготовлении продукции, оказавшейся браком, и простое не по вине работника за ним сохраняется средней заработок. Если полный брак и простой по вине работника оплата не подлежат.

Сроки оплаты труда устанавливаются в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте и не могут быть реже одного раза в каждые полмесяца. Удержания из оплаты труда возможны по общему правилу с письменного согласия по решению суда.

Независимо от согласия работника в соответствии со ст. 164 ТК Республики Узбекистан производятся удержания.

Общий размер всех удержаний не может превышать при каждой выплате зарплаты 20 %, а при исполнительных листах 50%. При удержании по нескольким исполнительным листам за работником все же должно быть сохранено 50% заработка.

Гарантийные выплаты предусмотрены в случаях, когда работник по уважительным причинам не может выполнять возложенные на него трудовые обязанности. Все гарантийные выплаты классифицируются по видам, которые можно объединить в три группы (ст.ст. 165, 166, 167 ТК Республики Узбекистан).

Компенсационные выплаты – это выплаты, устанавливаемые с целью возместить затраты работника, связанные с выполнением им трудовых обязанностей. Виды компенсационных выплат в ст.ст. 171, 172, 173 ТК Республики Узбекистан.

Минимальный размер оплаты труда. Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Минимальный размер оплаты труда регулируется в настоящее время Указом Президента Республики Узбекистан.

Минимальный размер вводится:

– организациями, финансируемыми из бюджетных источников, – за счет средств соответствующих бюджетов;

– другими системами – за счет собственных средств.

Государство, устанавливая минимальный размер оплаты труда, преследует цель гарантировать работнику низший уровень, который не может быть изменен ни работодателем, ни соглашением между работником и работодателем, если работник полностью отработал месячную норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности (нормы труда).

Поскольку минимальный размер оплаты труда рассматривается как заработанный работником, в него не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты (ст. 155 ТК Республики Узбекистан).

Минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум взаимосвязаны друг с другом, по существу представляют единое целое. Прожиточный минимум – это экономическая и правовая основа минимального размера заработной платы. Вот почему в правовом плане законодатель не может устанавливать минимальный размер оплаты труда работника меньше его прожиточного минимума. В противном случае он не только не защищает наемных работников от чрезмерной эксплуатации, но и обрекает их на нищету и социальные эксцессы.

Новейшее трудовое законодательство, характерное для периода перехода к рыночной экономике, делает акцент на локальное регулирование оплаты труда работников. При оплате труда работника могут применяться тарифные ставки, а также бестарифная система, если работодатель и представители работников сочтут такую систему наиболее целесообразной. Вид, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала предприятия, учреждения, организации определяются самостоятельно и фиксируются в коллективных договорах и иных нормативных актах.

Применение тарифных ставок при оплате труда работника, предполагает использование тарифной системы, на основе которой осуществляется регулирование соотношений в оплате труда по отдельным организациям, разнородным группам и категориям работников. Под тарифной системой следует понимать систему организационно-правовых норм (тарифов), установленных в коллективных договорах, тарифных соглашениях и централизованными актами в целях регулирования заработной платы соответствующих групп работников в зависимости от сложности и условий труда,

значимости, интенсивности и характера производства, природно-климатических условий, в которых функционируют организации.

При присвоении рабочему разряда, оценивается его квалификация, что во многом определяет размер оплаты его труда, так как, чем выше разряд, тем больше тарифная ставка. Это особенно важно для рабочих-повременщиков, у которых заработная плата находится в прямой зависимости от отработанного времени.

Система заработной платы различается объектом начисления заработка в зависимости от двух способов измерения количества затрачиваемого труда: по времени и по количеству изготовленной продукции (выполненных операций). В соответствии с этим выделяются повременная и сдельная (штучная) система оплаты труда.

Наряду с указанными двумя основными системами оплаты труда применяется дополнительная система – премиальная. Эта система самостоятельно не функционирует, а сочетается с повременной или сдельной системами.

При повременной системе оплаты, заработок рабочего зависит от его тарифной ставки (часовой, дневной, месячной) и фактически отработанного времени. Размер заработка определяется по формуле:

$$З_{п+Ст}T_{ф}$$

где $Z_{п}$ – заработок рабочего – повременщика; $Ст$ – тарифная ставка рабочего за единицу времени; $T_{ф}$ – время, фактически отработанное рабочим (дни, часы, месяц).

При сдельной системе оплаты заработок рабочего зависит от сдельной расценки, представляющей собой размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы), и от количества произведенной продукции (выполненной работы). Величина заработка определяется по формуле:

$$З_{сд}=R_{п}$$

где $Z_{сд}$ – заработок рабочего-сдельщика; R – сдельная расценка на единицу продукции (выполненной работы); $п$ – количество произведенной продукции (выполненной работы) в установленных измерителях.

Исходной, первичной формой заработной платы является повременная оплата. Рабочее время представляет собой меру, внутренне присущую самому процессу труда как таковому, поскольку труд всегда имеет временную характеристику. Определение заработка при повременной системе происходит на ее собственной основе, тогда как

при определении сдельных расценок используется элемент повременной оплаты – ставка за определенное время работы.

Поскольку всякий труд может быть измерен непосредственно рабочим временем, постольку в принципе труд любого работника оплачивается повременно. Применение же сдельной оплаты возможно лишь тогда, когда работа работников непосредственно выражается в конкретных количественных результатах производственной деятельности, поддающейся прямому нормированию и учету.

В соответствии с ч. 2 ст. 153 ТК Республики Узбекистан установление системы оплаты труда производится работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Конкретный выбор системы оплаты труда зависит от многих факторов, которые согласовываются между работодателем и профсоюзным органом (представителем работников) и должны быть учтены. Такой выбор чаще всего имеет место при заключении коллективных договоров и соглашений.

При повременной системе оплаты прямая связь заработка с результатами труда выражена значительно слабее, чем при сдельной оплате. Поэтому повременная система оплаты труда в чистом виде (без премий) не находит широкого применения.

Применение сдельной оплаты труда эффективно, если соблюдается ряд условий.

Первое из них – это возможность прямого нормирования и учета затрат труда рабочих и установления количественных показателей выработки (работы), отражающих эти затраты. Применение сдельной формы оплаты требует, чтобы на каждую выполняемую операцию, на каждое изделие были установлены технически обоснованная норма выработки (времени) и сдельная расценка.

Второе условие применения сдельной оплаты состоит в том, что у работников должна быть реальная возможность увеличивать выработку продукции по сравнению с установленными нормами, заданиями или планами в данных производственно-технических условиях. Если выпуск продукции или объем выполняемой работы в значительной мере зависит от индивидуальных усилий рабочего, то сдельная оплата целесообразна.

Такое положение характерно для ручных и машинно-ручных работ.

Иное – строго регламентированные технологические процессы. Здесь время протекания процесса, т.е. время, которое тратится на получение готовой продукции, определяется паспортными данными оборудования или заранее установленными режимами работы, а выпуск

продукции ограничен производственной мощностью машин и аппаратов. Увеличение или уменьшение времени работы или выпуска продукции от рабочего в этом случае не зависит. Его роль главным образом сводится к наблюдению за ходом технологического процесса, к поддержанию заранее установленных параметров технологического режима. Характерными примерами подобных процессов могут быть непрерывные процессы в химической промышленности, процессы термической обработки и гальванопокрытия, работы на автоматических станках и линиях. В таких случаях применение сдельной оплаты нецелесообразно.

Третьим условием эффективного применения сдельной системы оплаты труда является необходимость стимулировать рост выработки определенной продукции или увеличение объема выполняемых работ.

Четвертым условием является экономическая эффективность нормирования труда и учета выработки рабочих (это, в частности, должно быть учтено в опытном (экспериментальном) производстве).

Пятое условие применения сдельной оплаты состоит в том, что ее использование не должно приводить к ухудшению качества продукции, нарушению технологических режимов и требований техники безопасности, а также к перерасходу сырья, материалов и энергии.

Каждое условие из перечисленных необходимо для успешного применения сдельной системы оплаты труда. В случае отсутствия хотя бы одного из них ее использование неоправданно и целесообразнее применять повременную систему оплаты труда.

Сдельная система оплаты труда имеет свои разновидности: коллективную (бригадную) сдельную оплату труда; аккордную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную оплату.

Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработок работников рассчитывается в соответствии с бригадой. Эта разновидность сдельной оплаты наиболее эффективна, когда необходимы одновременные совместные усилия группы рабочих для выполнения производственных заданий, т.е. когда между членами бригады осуществляется постоянная связь, нарушение которой отрицательно сказывается на работе. Сфера применения этой системы расширяется по мере осуществления комплексной механизации производства, которая позволяет совмещать выполнение многих операций, прежде выполнявшихся отдельно.

Аккордная система оплаты труда характеризуется тем, что при ней оплачивается выполнение определенного комплекса работ, входящих в

аккордное задание, а не выполнение отдельных операций или видов работ. Сумма заработка по аккордному наряду определяется на основе калькуляции, учитывающей нормы времени (выработки) и расценки на виды работ, включенные в данный комплекс.

Аккордная оплата труда вводится, как правило, для коллектива работников (бригада, звено) и фактически может рассматриваться как вариант коллективной системы оплаты работы бригады по конечным результатам труда. В то же время аккордная система отличается от прочих разновидностей сдельной оплаты тем, что общая сумма заработка за выполнение задания объявляется рабочим заранее, до начала работы.

Применение аккордной оплаты обычно связано с определением конкретного срока выполнения производственного задания. Получив аккордный наряд, рабочие наглядно представляют себе объем работы и сумму возможного заработка за ее выполнение к намеченному сроку, что повышает их заинтересованность в сокращении времени выполнения работы.

I. Принципы правовой организации оплаты труда:

- за равноценный труд производится равная оплата.
- оплата труда зависит от трудового вклада работника и максимальным размером не ограничена.
- минимальный размер оплаты труда устанавливается государством.
- труд оплачивается дифференцированно в зависимости от его сложности (квалификации), тяжести, вредности условий труда, значение его в народном хозяйстве и в данном производстве, а также учитывается и район труда.
- оплата труда конкретного работника устанавливается по соглашению его с работодателем.
- формы, системы и тарифы труда устанавливаются коллективными договорами и соглашениями.
- темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы.

II. Понятие оплаты труда:

- оплата труда – это установленное соглашением сторон (не ниже государственного минимума) и предусмотренная коллективным договором, соглашением систематическое вознаграждение работника за выполняемую работу по трудовому договору (контракту).

III. Тарифная система – комплекс различных правовых актов, принимаемых в централизованном и локальном порядке,

обеспечивающих дифференциацию оплаты труда в зависимости от сложности (квалификации) труда, условий труда (тяжести, вредности, климатических условий), характера и значения труда.

IV. Заработная плата работника по трудовому договору отличается от оплаты труда по гражданским договорам следующими признаками:

- выплачивается систематически за производимую работу;
- делится на основную и дополнительную части;
- имеет определенную ее правовую организацию;
- работник заранее знает, как может быть повышена или снижена его заработная плата;
- для заработной платы установлен государственный ее минимум.

V. Система заработной платы – называется установленный способ начисления работнику оплаты труда. В зависимости от того, что за измеритель труда различают две зарплаты: повременная и сдельная.

Вопросы и задания по теме

1. В чём сущность сверхурочных работ и каков порядок их назначения?
2. Раскройте содержание понятия ежегодного дополнительного отпуска. Каков порядок его предоставления?
3. Раскройте содержание понятия удержания из заработной платы.
4. Что понимается под сокращенным рабочим временем?
5. Каков порядок предоставления отпусков?

Лекция 7 ДИСЦИПЛИНА ТРУДА. ДИСЦИПЛИНА В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- 1. Понятие и значение дисциплины труда, меры поощрения и порядок их применения**
- 2. Правовое регулирование служебной дисциплины правоохранительных органах**
- 3. Понятие и значение материальной ответственности.**

1. Понятие и значение дисциплины труда, меры поощрения и порядок их применения

Дисциплина труда есть необходимое условие всякой общей работы, всякого современного труда. Всякий современный труд является в определенной дисциплине, определенном порядке в том, что все соответственно подчинялись этой дисциплине, порядку.

Дисциплина труда является предметом изучения различных наук. Так, дисциплину труда рассматривают психологи, социологи, экономисты труда и др.. Рассмотрим дисциплину труда как правовую категорию.

Хотя прошло совсем немного времени со дня провозглашения нашего суверенитета, в жизни народа и государства произошли очень большие общественно-политические и экономические преобразования. Мы добились немало успехов в строительстве правового демократического государства, в активизации перехода к рыночным отношениям, возведении нового общества- и продолжаем идти по избранному собственному пути.

Сегодня мы с полностью можем сказать, что за короткий срок заложили прочный фундамент для укрепления независимости нашего государства.

Об этом свидетельствует принятая Конституция Республики Узбекистан, действующие в стране законы, указы, постановления, которые соответствуют международно-правовым нормам.

Судьба наших реформ, их жизненность, эффективность, связанная с ощутимым повышением уровня жизни народа его дисциплинарных значениях в укреплении трудовых коллективах возложенной на них задачами. Все в совокупности помогает, способствует к решению важнейших задач решаемых нашим государством.

Понятие дисциплины труда. Любая совместная деятельность людей нуждается в определенном соглашении. Особое значение упорядочение приобретает при объединении работников для производства и распределения материальных и духовных благ.

В соответствии со ст. 176 Трудового Кодекса Республики Узбекистан в качестве одной из основных обязанностей работника является соблюдение трудовой дисциплины, т.е. обязательного для него поведения в процессе труда.

Важнейшей предпосылкой соблюдения работникам этих правил является наиболее рациональная организация работодателем указанного процесса. В этой связи ст. 177 Трудового Кодекса Республики Узбекистан требует от работодателя, (т.е. лиц, уполномоченных работодателем) правильно организовывать труд работников.

Конкретизируя названные обязанности применительно к сторонам трудового договора (контракта), ст. 72 ТК Республики Узбекистан предусматривает, что работник обязуется:

а) выполнять трудовую функцию (т.е. работу по определенной специальности, квалификации или должности); б) подчиняться внутреннему трудовому распорядку.

Работодатель обязуется:

а) выплачивать работнику заработную плату; б) обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Дисциплина труда как правовая категория носит двухсторонний характер. Она включает в себя и обязанности работодателя правильно организовать труд работника не только путем принятия обязательных для него правил поведения, но и путем фактического создания работнику нормальных условий труда. Из изложенного следует, что под дисциплиной труда понимается обязанность работодателя создать работнику условия труда, необходимые ему для наиболее эффективного осуществления трудовой функции, обязанность работника – неуклонно

соблюдать правила поведения, установленные в актах государства и на их основе работодателем. Следовательно, дисциплина труда это прежде всего, обязанности сторон (субъектов трудового договора) контракта, т.е. работника и работодателя (дисциплина труда в субъективном смысле).

Вместе с тем под дисциплиной труда понимается совокупность правил, регламентирующих поведение указанных лиц (дисциплина труда в объективном смысле). В законах и иных нормативных актах, исходящих от органов государства, закрепляются обязанности работодателей и важнейшие правила поведения работников. Государство устанавливает пределы «хозяйской власти» работодателей по отношению к работникам, т.е. закрепляет для последних минимальный уровень гарантий. Он может быть повышен в локальных нормативных актах (коллективном договоре и т.п.) и индивидуальном трудовом договоре (контракте). Правовая регламентация дисциплины труда (в объективном смысле) содержится в гл. XI ТК Республики Узбекистан «Трудовая дисциплина» и принятых на её основе специальных нормативных актах.

Термин «трудовая дисциплина» применяется в широком и узком смысле. В первом случае трудовая дисциплина является синонимом дисциплины труда и включает в себя все ранее указанные обязанности сторон трудового договора.

Применительно к работнику дисциплина труда (трудовая дисциплина) имеет внешние и внутренние аспекты. Внешний аспект означает его подчинение внутреннему трудовому распорядку. Нередко подчинение этому порядку также отождествляется с трудовой дисциплиной, т.е. речь идёт о трудовой дисциплине в узком смысле слова как разновидности дисциплины труда.

Под внутренним аспектом дисциплины труда имеется в виду совокупность правил, регламентирующих трудовую функцию работника, т.е. сам процесс труда. Для лиц, непосредственно занятых в сфере производства, говорится о производственной и её составной части – технологической дисциплине. Последняя, в частности, включает в себя правила обращения со станками, агрегатами, иными механизмами и инструментами. Для работников государственного аппарата называется служебная или исполнительская дисциплина, для работников финансовой службы – финансовая дисциплина.

Наконец, под дисциплиной труда понимается фактическое поведение работника и представителей работодателя (в лице

администрации), т.е. уровень соблюдения ими правил, регламентирующих обязанности сторон трудового договора (контракта) в процессе труда.

Под правовыми методами обеспечения трудовой дисциплины понимаются предусмотренные законодательством способы её обеспечения, т.е. выполнение работником и работодателем своих обязанностей. Существует два основных метода: поощрение и принуждение. Первый состоит, прежде всего, в экономической заинтересованности работника и работодателя в конечных результатах труда. Неуклонное соблюдение дисциплины труда сторонами трудового договора (контракта) в конечном счёте направлено на достижение основной цели, которую они ставят перед собой: работодатель – получение прибыли, работник – получение вознаграждения за труд, а если последний имеет акции организации, где он работает, то и дивидендов, т.е. дохода на эти акции. Чем выше степень такой заинтересованности сторон трудового договора (контракта), тем более эффективен этот метод. Наряду с экономической заинтересованностью возможны и другие формы поощрения за успехи в работе.

Метод принуждения состоит в применении к нарушителям соответствующих мер материального и морального воздействия. Так, организация работодатель, не сумевшая создать работникам необходимые условия для нормальной трудовой деятельности, как правило, не имеет прибыли. Если такая организация не в состоянии удовлетворить требования кредиторов (в том числе работников), она по решению суда может быть признана банкротом.

Разумеется, отсутствие у работодателя средств, необходимых для выплаты работникам заработной платы и создания им соответствующих условий труда, отражается и на самих работниках (вплоть до их увольнения в случае банкротства организации). Законодательство предусматривает и обязанность каждой из сторон трудового договора (контракта) возместить ущерб, причиненный ею другой стороне договора в результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей в сфере труда. К мерам принуждения относится также и дисциплинарная ответственность работников.

Понятие внутреннего трудового распорядка. Как уже отмечалось, работник выполняет свою функцию с соблюдением внутреннего трудового распорядка организации. Под этим понимается порядок, установленный внутри организации. Под этим понимается порядок, установленный внутри организации, где трудится работник. Он

включает в себя порядок взаимоотношений работника и работодателя, который по поручению собственника управляет трудом в организации, и порядок взаимоотношения между работниками в процессе труда. С учетом этого важнейшими элементами внутреннего трудового распорядка являются: основные права и обязанности работников и администрации; режим рабочего времени работников; порядок их поощрения и привлечения к ответственности.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка определяется, прежде всего, правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми общим собранием (конференцией) работников организации по представлению администрации.

В названных правилах с учетом специфики организации закрепляются основные обязанности работников и администрации, устанавливается порядок использования рабочего времени и т.п.

Правила должны вывешиваться в цехах (отделах) – на видном месте для всеобщего обозрения.

В некоторых отраслях народного хозяйства (на железнодорожном, речном, морском, воздушном транспорте и т.д.) действуют уставы или положения о дисциплине.

Понятие поощрения. Под поощрением за успехи в работе понимается публичное признание заслуг работника.

За образцовое выполнение трудовых обязательств, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную службу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение Почетной грамотой;
- д) занесение в Книгу почета, на Доску почета (ст. 180 ТК РУз.).

Приведенный перечень является примерным. Он может быть дополнен в специальных актах (уставах, положениях о дисциплине и др.) с учетом особенности работы отраслей народного хозяйства. Могут предусматриваться дополнительные меры и в локальных нормативных актах организаций.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются преимущества в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в

санатории, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.), преимущества при продвижении по работе (ст. 180 ТК РУз.).

Указанные преимущества и льготы устанавливаются за счет средств организации ее администрацией совместно с советом трудового коллектива и соответствующим выборным профсоюзом.

Под продвижением по работе, преимущественным правом на которое пользуются работники, успешно и добросовестно выполняющие свои трудовые обязанности, понимается предоставление более квалифицированной работы или перемещение на вышестоящую должность. Продвижение по работе оформляется как перевод на другую работу. Возможность перевода на более квалифицированную работу или вышестоящую должность зависит от наличия в организации соответствующих вакансий. Но и наличие таковых еще не создает у добросовестного работника субъективного права на продвижение, поскольку для этого требуются соответствующая квалификация, специальные знания, опыт работы и т. д. Выбор кандидата на продвижение во всех случаях осуществляется на основе всестороннего изучения личных и деловых качеств работника, одним из которых является его добросовестное отношение к труду.

Порядок применения поощрений. Поощрения применяются работодателем совместно или по согласованию с соответствующими выборными профсоюзами.

Допускается соединение нескольких мер поощрения. При применении мер поощрения может обеспечиваться сочетание морального и материального стимулирования труда.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются (ст. 183 ТК РУз.). Своеобразной мерой поощрения таких работников является досрочное снятие с них дисциплинарных взысканий.

Поощрения объявляются приказом или распоряжением, доводятся до сведения трудового коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

Государственные награды. За особые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии (ст. 180 ТК РУз.).

Правом награждать государственными наградами Республики Узбекистан и присваивать почетные звания Республики Узбекистан наделен Президент Республики Узбекистан.

Законом Республики Узбекистан введено звание Героя Республики Узбекистан, которое присваивается за заслуги перед государством и народом, за совершение героического подвига. В целях особого его отличия – медаль «Золотая звезда».

Государственные награды Республики Узбекистан являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в экономике, науке, культуре воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан, благотворительной деятельности и иные заслуги перед государством и народом. Закон Республики Узбекистан «О государственных наградах» от 22 декабря 1995 г. Среди государственных наград, предусмотрены этим Указом, - ордена, медали.

В целях поощрения граждан за высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд Указом Президента Республики Узбекистан принят Закон Республики Узбекистан «Об утверждении почетных званий Республики Узбекистан» от 26 апреля 1996 г.

Ходатайства о награждении государственными наградами обсуждаются в коллективах организаций государственных, частных или иных форм собственности либо органами местного самоуправления.

2. Правовое регулирование служебной дисциплины в правоохранительных органах

Понятие дисциплинарной ответственности. Под дисциплинарной ответственностью понимается осуждение поведения работников путем объявления ему властью администрации (т.е. работодателем или уполномоченными им лицами) дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарную ответственность следует отличать от административной. Последняя наступает за совершение лицом административного проступка, т.е. за нарушение установленных полномочий органами государственного управления обязательных правил поведения (например, правила дорожного движения, противопожарных правил, правил по технике безопасности и т.п.). Административная ответственность (обычно в виде штрафа) применяется органами или лицами, с которыми нарушитель не связан

отношениями подчинения или службы (например, органами внутренних дел, инспекторами труда и др.).

Гарантии для работника. Законодательство, предоставляя администрации право налагать на работников дисциплинарное взыскание (а в отдельных случаях и обязывая ее к этому), одновременно предусматривает и соответствующие гарантии для работника. К ним относятся:

- 1) правовое основание привлечения к дисциплинарной ответственности;
- 2) круг лиц, имеющих право налагать дисциплинарные взыскания;
- 3) сроки и порядок наложения дисциплинарных взысканий;
- 4) исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий;
- 5) порядок объявления дисциплинарных взысканий;
- 6) порядок снятия дисциплинарных взысканий;
- 7) порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

Правовым основанием привлечения работника к дисциплинарной ответственности является дисциплинарный поступок, т.е. виновное неисполнение работником своих трудовых обязанностей. Следовательно, администрация до наложения на работника дисциплинарного взыскания должна установить противоправное поведение этого работника в сфере труда, его вину.

Поведение работника является противоправным, если он не соблюдает установленные для него правила поведения, а также не выполняет приказы и распоряжения администрации. Как уже отмечалось, такие правила могут содержаться в законах, постановлениях правительства и иных актах, исходящих от органов государства, а также в локальных нормативных актах. При этом речь идет об обязательных правилах поведения работников в сфере труда, т.е. во время выполнения своей трудовой функции. Примером противоправного поведения работника могут быть прогулы, опоздания, появления на работе в нетрезвом состоянии, невыполнение норм труда, изготовление недоброкачественной продукции, участие в незаконной забастовке, уклонение представителей работодателя от участия в примирительных процедурах или выполнения обязательств по соглашению, достигнутому в результате указанной процедуры. Виновным признается противоправное деяние, совершенное умышленно или неосторожно. Умысел означает, что работник предвидел последствия своего поведения, желает или сознательно допускает возникновение ущерба. При неосторожном причинении ущерба работник не предвидит (хотя и

должен был предвидеть) последствия, легкомысленно надеется их предотвратить.

Если работник ненадлежащим образом исполняет свои обязанности из-за недостаточной квалификации, отсутствия нормальных условий для работы и т.п., то он не может быть признан виновным. В этом случае противоправное поведение не влечет за собой дисциплинарной ответственности работника. Тем более нельзя привлекать работника к ответственности за отказ от исполнения незаконного распоряжения администрации, например, выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом).

Взыскание налагается администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или нахождения его в отпуске. Отсутствие на работе по другим основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов), независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не превышает течение одного месяца (со дня обнаружения) срока.

К отпуску, приостанавливающемуся в течение месячного срока, относятся все отпуска, предоставляемые администрацией в соответствии с законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные), отпуска в связи с обучением в образовательных учреждениях, кратковременные отпуска без сохранения заработной платы и др. Днем обнаружения проступка, с которого отсчитывается месячный срок для наложения взыскания, считается день, когда лицу, которому по службе подчинен работник, стало известно о совершении проступка независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий. Месячный срок со дня обнаружения нарушения в случаях совершения работником длительного прогула следует исчислять не с первого дня прогула, а с последнего.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности – не позднее двух лет со дня его совершения. В эти сроки не включается время производства по уголовному делу.

До наложения взыскания от нарушителя должно быть затребовано объяснение в письменном виде. Цель этого объяснения – выяснить, совершил ли работник проступок и признает ли себя он виновным. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для

применения взыскания, но в этом случае должен быть составлен соответствующий акт.

Для отдельных категорий работников установлены дополнительные гарантии. Так, работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Представители профсоюзных организаций и трудовых коллективов, участвующие в коллективных переговорах по разработке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Вместе с тем законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания. Например, педагогический работник образовательного учреждения может быть уволен за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося воспитанника. На государственного служащего может быть наложено такое взыскание, как предупреждение о неполном служебном соответствии. Кроме того, государственный служащий, допустивший проступок, может быть временно (но не более чем на месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности, отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания. Отстранение государственного служащего от исполнения должностных обязанностей в этом случае производится распоряжением руководителя, имеющего право назначать на государственную должность.

При выборе конкретного взыскания учитываются обстоятельства, при которых совершен проступок, предшествующая работа и поведение работника.

В целях обеспечения исполнительской дисциплины в системе государственной службы предусмотрено, что однократным грубым нарушением дисциплины в системе государственной службы, влекущим применение к виновным должностным лицам и работникам органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Республики Узбекистан мер дисциплинарной ответственности, вплоть до освобождения от занимаемой должности, являются:

- нарушение законов, указов Президента Республики Узбекистан;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение законов, указов Президента и вступивших в законную силу решений.

Взыскания объявляются приказом (распоряжением) по организации и доводятся до сведения работника под расписку.

Сообщение содержания приказа под расписку является гарантией того, что работник ознакомлен с взысканием и в случае несогласия с ним может его обжаловать.

Закон связывает вопрос об автоматическом снятии по истечении года дисциплинарного взыскания с дальнейшим поведением работника. При отсутствии новых дисциплинарных взысканий дисциплинарное взыскание снимается (без издания специального приказа); при их наличии действие первоначального взыскания сохраняет силу.

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года, при том, если наказанный не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как добросовестный работник. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания (специальным приказом) возможно как по инициативе работодателя, так и по ходатайству трудового коллектива.

Правовые последствия привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Как уже отмечалось, в период действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются. В данном случае имеются в виду единовременные поощрения, а не премии, предусмотренные системой оплаты труда.

Особенно следует сказать о последствиях, которые возникают за наложенные дисциплинарные взыскания за предусмотренные нарушения. Такие лица не подлежат в течение года премированию, представлению к награждению государственными наградами (кроме случаев проявления мужества, например, при защите правопорядка) и знаками отличия, представлению к присвоению очередного квалификационного разряда (классного чина или специального звания).

Они могут быть направлены на внеочередную переаттестацию, понижены в должности или лишены квалификационного разряда.

Дисциплина труда выступает в трех аспектах:

- 1) как один из основных принципов трудового права – обеспечения и исполнения обязанности блюсти дисциплину труда;
- 2) как элемент трудового правоотношения, т.е. обязанность работника по трудовому правоотношению подчиняться дисциплине труда данного производства, его правилам внутреннего трудового распорядка;
- 3) как институт трудового права, т.е. система норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, обязанности работников и работодателей;
- 4) как фактическое поведение, т.е. уровень соблюдения всеми на производствах дисциплины труда.

Дисциплина труда тесно взаимосвязана с технологической и производственной дисциплиной.

Технологическая дисциплина труда работников – часть их трудовой дисциплины, которая заключается в соблюдении технических правил на производстве.

Производственная дисциплина означает порядок на производстве. По своему содержанию производственная дисциплина охватывает дисциплину трудовую и выходит за ее пределы.

Значение дисциплины труда исключительно велико для высокопроизводительного совместного труда, для обеспечения порядка на производстве.

Дисциплинарная ответственность – это обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за противоправное неисполнение трудовых обязанностей.

Дисциплинарным проступком признается противоправное, виновное невыполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Субъектом дисциплинарного проступка может быть только гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с конкретной организацией.

Субъективной стороной дисциплинарного проступка является вина со стороны работника.

Объектом дисциплинарного проступка являются вредные последствия и причинная связь между ними и действием, бездействием правонарушителя.

3. Понятие и значение материальной ответственности

Согласно ст. 37 Конституции Республики Узбекистан важнейшими правами и свободами человека и гражданина являются право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессии, а также право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и на защиту от безработицы.

Это положение Конституции Республики Узбекистан соответствует требованиям Всеобщей декларации прав человека (ст. 23), утвержденной и провозглашенной Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 10 декабря 1948 г..

Применительно к сторонам трудового договора (работнику и работодателю) приведенные конституционные положения получают развитие в актах трудового законодательства. Так, согласно ст.16 ТК РУз. каждый работник имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, и на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой. В свою очередь, одной из основных обязанностей работника является бережное отношение к имуществу работодателя.

Если в результате ненадлежащего исполнения работником или работодателем своих обязанностей другой стороне трудового договора причинен материальный ущерб, то он подлежит возмещению.

Возмещение ущерба – обязанность, которая возникает у одной из сторон трудового договора по отношению к другой стороне. Непосредственно названным договором такая обязанность не предусмотрена, но она является следствием ненадлежащего исполнения сторонами этого договора своих обязанностей в сфере труда.

Основанием для возложения материальной ответственности на сторону трудового договора служит противоправное и виновное причинение ею другой стороне этого договора ущерба, если только законодательством не предусмотрено иное. Таким образом, материальная ответственность сторон трудового договора состоит в обязанности одной из его сторон возмещать в соответствии с законодательством материальный ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.

Согласно ст. 185 ТК РУз. сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая в связи с исполнением обязанностей в сфере труда вред другой стороне, возмещает его по правилам, установленным данным Кодексом и другими нормативными актами о труде.

Трудовой договор или заключаемое в письменной форме дополнительное соглашение к нему, а также коллективный договор могут конкретизировать материальную ответственность сторон трудового договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом.

Прекращение трудовых отношений после причинения вреда не влечет за собой освобождение стороны трудового договора от материальной ответственности.

По общему правилу лицо, причинившее вред, освобождается от возмещения вреда, если докажет, что вред причинен не по его вине. Законом может быть предусмотрено возмещение вреда и при отсутствии вины причинителя.

Участниками отношений по материальной ответственности могут быть лишь стороны трудового договора: предприятие, учреждение имеют право взыскать имущественный ущерб, а рабочий или служащий выполняет обязанность возместить причиненные им предприятию прямые убытки. Основанием для возникновения этих отношений является нанесение ущерба имуществу предприятия, учреждения.

Однако для возникновения материальной ответственности необходимы определенные условия:

1) материальная ответственность может быть возложена только на работника данного предприятия, учреждения. Лицо, состоящее в трудовых отношениях, обязано возмещать имущественный ущерб по нормам гражданского права;

2) наличие действительного ущерба, нанесенного имуществу предприятия, учреждения. Ущербом является любое уменьшение имущества предприятия, учреждения как действительный ущерб так и неполученный доход. Материальная ответственность распространяется только на действительный ущерб. Ущерб наличному имуществу охватывает утрату или порчу материальных ценностей, а также непроизводительные материальные или денежные траты. Размер ущерба должен быть точно определен;

3) противоправность поведения работников, т.е. такое действие или бездействие, которое противоречит нормам права и является элементом состава дисциплинарного проступка или уголовного преступления. Однако ряд обстоятельств исключает противоправность в действиях работника:

а) нормальный производственный риск, который допускается в силу закона или по согласованию с администрацией, обычно при испытании нового оборудования, освоении нового производства, материалов и т.п.;

б) крайняя необходимость, когда работник, например, в целях предотвращения человеческих жертв или крупного имущественного ущерба наносит предприятию какой-либо определенный ущерб;

в) исполнение работником приказа или распоряжения администрации, если эти акты администрации не были явно противозаконными;

4) причинная связь между противоправным деянием работника и ущербом должно быть точно установлено, что противоправное действие или бездействие данного работника явилось подлинной причиной наступившего имущественного ущерба;

5) вина работника, причинившего ущерб, которая выражается в форме прямого умысла или неосторожности. Обязанность доказать виновность работника в причинении ущерба лежит на предприятии, учреждении. Исключение из этого правила составляют случаи, когда работник в силу закона или письменного договора несет полную материальную ответственность. Указанный работник должен доказать свою невиновность в возникновении ущерба.

Выявление условий применения материальной ответственности позволяет дать ее понятие. Под материальной ответственностью следует понимать обязанность рабочего и служащего полностью или частично возместить ущерб наличному имуществу предприятия, учреждения, нанесенный его виновным противоправным поведением.

Материальная ответственность является самостоятельным видом правовой ответственности. Поэтому наряду с возмещением ущерба работодатель имеет право объявить провинившемуся работнику дисциплинарное взыскание.

Законодательство предусматривает два вида указанной ответственности:

- 1) материальную ответственность работника перед работодателем;
- 2) материальную ответственность работодателя перед работником.

Признавая юридическое равенство сторон трудового договора, законодательство учитывает, что работодатель:

1) экономически всегда сильнее отдельного работника;

2) организует процесс труда и несет бремя его содержания и риск случайной гибели или случайного повреждения. С другой стороны законодательство исходит из того, что главной ценностью человека является его физическая и умственная способность к труду, которую он не может реализовать в различных юридических формах, но прежде всего путем заключения трудового договора.

Работник возмещает ущерб, причиненный им имуществу работодателя. Последний возмещает работнику ущерб, возникший в связи с противоправным лишением его возможности осуществлять трудовую функцию и получать заработную плату, обусловленные трудовым договором, или вред, причиненный здоровью работника.

Материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать ущерб, причиненный работодателю.

Материальная ответственность работника является самостоятельным видом ответственности по трудовому праву и наступает независимо от привлечения его за причиненный ущерб к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. Она не исключает возможности применения к работнику других мер материального воздействия.

Основание и условия ответственности. По трудовому праву возмещению подлежит лишь прямой действительный ущерб, под которым, в частности, следует понимать: утрату, ухудшение или понижение ценности имущества; необходимость для работодателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты. Наличие такого ущерба является основанием для постановки вопроса о материальной ответственности работника.

Трудовое право не допускает взыскания с работника того дохода, который работодатель мог бы получить, но не получил в связи с неправильными действиями (бездействиями) работника. Например, нельзя взыскать с рабочего завода, совершившего прогул, убытки, вызванные простоем станка.

В этом, в частности, проявляется защита трудовым законодательством заработной платы работника. По гражданскому законодательству под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для

восстановления нарушенного права, утрата или повреждение нарушенного права, утрата или повреждения его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было бы нарушено (упущенная выгода).

Работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный по его вине. Таким образом, по трудовому законодательству работник возмещает прямой действительный ущерб при наличии следующих обязательных условий: 1) противоправности поведения работника; 2) причинной связи между поведением работника и возникшим ущербом; 3) вины работника в причинении ущерба.

Работники несут материальную ответственность лишь за причиненный ими ущерб. Ответственность наступает только за ущерб, который является объективным последствием действия (бездействия) работника. Для установления такой связи необходимо изучить фактические обстоятельства и возложить материальную ответственность за поломку станка, если установлено, что поломка произошла вследствие брака, допущенного при изготовлении станка.

Материальная ответственность возлагается на работника при условии, если ущерб причинен по его вине. Виновным признается противоправное деяние, совершенное умышленно или по неосторожности. Так, присвоить вверенные ему ценности, т.е. обратить их в свою пользу, работник может только умышленно, а недостача, т.е. фактическая нехватка ценностей, может быть результатом как умышленного, так и неосторожного поведения работника.

Материальная ответственность работника исключается, если вред возник в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны.

Виды материальной ответственности. Трудовое законодательство устанавливает два основных вида материальной ответственности работника: ограниченную и полную.

Ограниченная ответственность состоит в обязанности работника возмещать ущерб в предусмотренных законодательством пределах. Таковым является часть заработной платы работника. Ущерб, превышающий заранее установленный предел, не может быть взыскан с работника.

Ответственность в пределах среднемесячного заработка работника наступает во всех случаях причинения ущерба, кроме тех, когда законодательством предусмотрен иной вид или предел ответственности.

Если закон устанавливает привлечение работника к материальной ответственности без указания ее вида или специального предела, то он отвечает в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка.

В частности, такая ответственность наступает за порчу или уничтожение по небрежности имущества работодателя (зданий, сооружений, станков, механизмов, транспортных средств и т.п.), а также материалов, полуфабрикатов, изделий (в том числе при их изготовлении) и инструментов, выданных в пользование работнику.

Ответственность в пределах среднего месячного заработка применяется за недобором денежных сумм, утрату, полное или частное обеспечение документов, излишние выплаты, произведенные работодателю. Руководители организаций и их заместители, а также руководители любых структурных подразделений, предусмотренных положением/уставом/ организации, отвечают в пределах среднего месячного заработка также за ущерб, причиненный излишними денежными выплатами, неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев, выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожения и порчи материальных или иных ценностей.

Ответственность в пределах месячных должностных лиц за ущерб, причиненный по их вине в связи с выплатами работникам, уволенным (или переведенным на другую работу) с явным нарушением закона, а также выплатами за время вынужденного прогула (выполнения нижеоплачиваемой работы) лицам, не допущенным к работе после их восстановления (ст. 274 ТК РУз.).

Полная материальная ответственность состоит в обязанности возмещать ущерб в полном объеме независимо от какого-либо предела. Эта ответственность наступает лишь в случаях, указанных в законодательстве. Они следующие:

1) за не обеспечение сохранности ценностей, вверенных на основании специального письменного договора (ст. 203 ТК РУз.);

2) не обеспечение сохранности ценностей, полученных по разовому документу;

3) умышленное причинение вреда;

4) причинение вреда в состоянии алкогольного, наркотического или токсичного опьянения;

5) причинение вреда в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

- 6) причинение вреда в результате разглашения коммерческой тайны;
- 7) иные случаи, предусмотренные законами, а также постановлениями правительства Республики Узбекистан.

Работники моложе 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение вреда, за вред, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения либо в результате совершения преступления.

Размер причиненного ущерба определяется, как правило, по фактическим потерям по данным бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) имущества основного фонда за вычетом его износа по установленным нормам (по амортизационным исчислениям), т.е. учитывается естественная убыль имущества. А при хищении, недостатке, умышленном уничтожении или умышленной порче определяется по ценам, действующим в данной местности на день причиненного ущерба.

В организациях общественного питания (на производствах, буфетах, торговле) размер ущерба при недостатке и хищении определяется по ценам, установленным для продажи (реализации) соответствующей продукции, товаров.

Организации независимо от форм собственности в целях приведения балансовой стоимости в соответствие с фактическими целями проводит переоценку основных фондов. В настоящее время постановлением правительства Республики Узбекистан предусмотрена переоценка основных фондов организаций всех форм собственности и приведение их балансовой стоимости в соответствие с рыночными ценами и условиями производства. Организациям предоставлено право, осуществлять переоценку основных фондов путем индексации балансовой стоимости основных фондов, дифференцированных по типам зданий и сооружений.

Размер ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности. Материальная ответственность является долевой. Каждый работник обязан возместить ущерб в той доле, в которой приходится на него, и не должен отвечать за других работников, виновных в причинении ущерба.

Если ущерб причинен несколькими лицами, совершивших преступление, может быть возложена солидарная ответственность. При солидарной ответственности работодатель вправе требовать возмещения ущерба как со всех виновных работников, так и с каждого из них,

причем как полностью, так и в части долга. Однако следует помнить, что солидарная материальная ответственность не может быть возложена на лиц, осужденных хотя и по одному делу, но за самостоятельные преступления, которые не связаны между собой общими намерениями.

Пределы материальной ответственности работникам за ущерб, причиненный организации в результате хищения, умышленной порчи, недостачи или утраты отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный ущерб, устанавливается законодательством Республики Узбекистан.

Порядок возмещения ущерба. Действующее трудовое законодательство устанавливает порядок возмещения работником ущерба.

Причинивший ущерб может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия работодателя работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

Возмещение ущерба работниками в размере, не превышающего среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя, а руководителями организаций и их заместителями по распоряжению вышестоящего по порядку подчиненности органа должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по заявлению работника рассматривается Комиссией по трудовым спорам или судом. Срок обращения работника в КТС или суд – три месяца со дня, когда он узнал либо должен был узнать о нарушении своего права.

В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления администрацией иска в районный (городской) народный суд.

Если же администрация за нарушение установленного порядка произвела удержание из заработной платы работников, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает, по жалобе работника, решение о возврате незаконной удержанной суммы.

Работодатель вправе обратиться не позднее одного года в суд со дня обнаружения причиненного работником ущерба.

В случае пропуска по уважительной причине срока, установленного законодательством, они могут быть восстановлены судом.

Работник несет материальную ответственность независимо от его дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действием, причинившие ущерб работодателю. Следовательно, он может за один и тот же проступок нести и материальную, и одновременно и административную ответственность. Например, когда на производстве в рабочее время подрались два работника и в ходе драки сломали компьютер. Работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств причинения вреда работником отказаться полностью или частично о его взыскании с виновного работника или по соглашению работника рассрочить платеж по его письменному обязательству.

Суд может при рассмотрении спора о материальной ответственности работника учесть степень его вины, конкретные обстоятельства и материальное его положение, с учетом этого уменьшить размер ущерба, подлежащий возмещению. Но такое снижение не допустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью (например, хищение).

Суд вправе утвердить мировое соглашение о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию.

Прекращение трудовых отношений после причинения вреда не влечет за собой освобождение стороны трудового договора от материальной ответственности по трудовому праву.

Работники обязаны бережно относиться к имуществу организации и принимать меры к предотвращению ущерба.

Законодательство Республики Узбекистан устанавливает также обязанность работодателя создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества.

Действующее законодательству о труде Республики Узбекистан, регулируя возмещение работниками материального ущерба, преследует следующие цели:

1) возмещается в соответствии с законодательством полностью или частично ущерб, причиненный имуществу работодателя; 2) оказывается воспитательное, дисциплинирующее воздействие на работника в целях более бережного отношения к имуществу производства.

Правила взыскания ущерба с работника сохраняют его заработную плату от незаконных удержаний.

Материальная ответственность работника отсутствует, если ущерб возник в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска (усушки, утряски), действий работника при крайней

необходимости или необходимой обороне. Например, работник для погашения пожара в рабочем кабинете взломал дверь. Он предотвратил ущерб и за поломанную дверь не несет ответственности.

При определении размера ущерба учитывается только прямой действительный ущерб, а неполученные доходы не учитываются.

Ответственность работников по трудовому праву за ущерб, причиненный ими работодателю, является самостоятельным видом юридической ответственности и отличается от имущественной ответственности **за вред по гражданскому праву, что проявляется в следующем:**

1) работник отвечает, как указывалось, только за прямой действительный ущерб, а неполученные доходы с него взыскиваются, как это предусмотрено в гражданском праве;

2) как правило, размер материальной ответственности работников по трудовому праву ограничиваются по отношению к его среднему месячному заработку и не должен его превышать, чего нет при ответственности за вред по гражданскому праву;

3) правило удержания ущерба в трудовом праве допускает это удержание властью работодателя в определенные сроки в ограниченном размере, чего нет при ответственности за вред в гражданском праве;

4) администрация обязана создать для работников условия, необходимых для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества. В гражданском праве этих условий при возмещении вреда нет, сам ответственный за вред обеспечивает такие условия.

Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его работодателю полностью или частично. С согласия администрации работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное (ст. 205 ТК РУз.).

По трудовому законодательству субъектом материальной ответственности может быть только работник, состоящий в трудовом правоотношении с конкретной организацией независимо от формы собственности.

Материальная ответственность работников по нормам материального права наступает при наличии прямого действительного ущерба, ибо только он учитывается при определении размера ущерба. Наличие прямого действительного ущерба – это элемент, характеризующий объективную сторону состава правонарушения,

совершенного работником. Однако сам законодатель не дает детального определения.

Под прямым действительным ущербом понимается ущерб наличному, реально существующему имуществу путем его утраты (или его части), присвоения, порчи, понижения ценности и соответствующей необходимости собственности (владельца), либо произвести излишние выплаты по вине работника другому субъекту (физическому или юридическому).

В отличие от гражданского права в трудовом праве взысканию подлежит лишь сам прямой действительный ущерб.

Действующее трудовое законодательство не допускает взыскание с работника того дохода, который организация могла бы получить, но не получила в связи с неправильными действиями работника. Так, например, нельзя взыскать с работника организации, совершившегося прогул без уважительных причин, убыток, вызванный простоем станка в течении всего рабочего времени. К такому работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания или общественного воздействия.

Противоправным поведением работника, причинившим ущерб, является такое поведение работника, когда он не исполняет свои трудовые обязанности, установленные законами, правилами внутреннего распорядка, приказами и распоряжениями администрации.

Недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категориям нормального производственно-хозяйственного риска.

Материальная ответственность возлагается на работника при условии, если ущерб нанесен лишь по его вине. Вина выражает психическое отношение лица к совершаемому им противоправному деянию, совершенное работником умышленно или по неосторожности. Различают две формы вины: умысел (прямой или косвенный) и неосторожность (легкомысленность или небрежность). Форма вины влияет на вид и размер материальной ответственности работников. Бремя доказывания вины работника в причинении ущерба возлагается на работодателя.

Одним из необходимых условий наступления материальной ответственности является наличие причинной связи между деянием работника и действительным ущербом.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что материальная ответственность работников представляет собой

юридическую обязанность работника возместить в пределах и порядке, установленных трудовым законодательством, прямой действительный ущерб, причиненный противоправным поведением, организации, с которой он состоит в конкретных трудовых правоотношениях.

Различают два вида материальной ответственности работников: ограниченная и полная. При ограниченной материальной ответственности возмещение ущерба ограничивается по отношению к заработной плате работника. Полная материальная ответственность предполагает возмещение работником ущерба в полном его размере без всякого ограничения.

Ограниченная материальная ответственность состоит в обязанности работника возместить прямой действительный ущерб в пределах, предусмотренных законодательством.

В настоящее время различают две разновидности ограниченной материальной ответственности работников:

- а) среднемесячный заработок;
- б) трехмесячный должностной оклад.

Самостоятельной разновидностью ограничений материальной ответственности является ответственность должностных лиц в размере причиненного ущерба, но не свыше трех месячных окладов, виновных в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу. Такая ответственность наступает тогда, когда суд обязывает конкретных должностных лиц возместить ущерб, причиненный организации в связи с оплатой времени вынужденного прогула или времени выполнения нижеоплачиваемой работы, если увольнение или перевод были произведены с явными нарушениями закона или администрация задержала исполнение решения суда.

Полная материальная ответственность работника может наступать лишь в случаях:

- 1) когда ущерб причинен преступным путем – действием работника, установленным приговором суда;
- 2) на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный организации при исполнении трудовых обязанностей;
- 3) когда между работником и организацией заключен письменный договор о принятии работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей;
- 4) когда ущерб не привлечен не при исполнении трудовых обязанностей;

5) когда имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

6) когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабриката, изделий, а также инструментов и т. п.;

7) когда ущерб причинен работником, находящимся в нетрезвом состоянии.

Условиями наступления материальной ответственности являются:

- противоправное причинение вреда;
- причинная связь между противоправным действием (бездействием) и возникшим вредом;
- вина предприятия.

Вред, возникший вследствие умысла потерпевшего, возмещению не подлежит.

Определение размера ущерба, подлежащего возмещению, связанного с потерей потерпевшего прежнего заработка или уменьшение его в связи с трудовым увечьем, определяется в процентах к этой заработной плате и соответствует степени утраты им профессиональной трудоспособности.

Порядок возмещения вреда по заявлению подается работодателю (администрации), которая несет ответственность за вред, причиненный трудовым увечьем. Также к заявлению подается необходимые документы, отсутствующие у организации. Работодатель обязан рассмотреть заявление о возмещении вреда и принять соответствующее решение в десятидневный срок. Решение оформляется приказом (распоряжением, постановлением) администрации. Приказ должен быть мотивированным, в нем указываются граждане, которым устанавливается возмещение вреда, его размеры, сроки выплаты. Копии приказа вручаются заинтересованным гражданам в десятидневный срок со всеми документами.

Задержка рассмотрения заявления или вручения копии приказа в установленный срок рассматривается как отказ в возмещении вреда.

Вопросы и задания по теме

1. Раскройте содержание понятия «дисциплина труда».
2. Что понимается под правовыми методами обеспечения трудовой дисциплины?
3. Каков порядок применения дисциплинарных взысканий?

4. Что понимается под поощрением? Каков порядок применения поощрений?
5. Что понимается под правовым регулированием служебной дисциплины в правоохранительных органах?
6. Раскройте особенности применения дисциплинарных взысканий для сотрудников правоохранительных органов.
7. Раскройте содержание понятия материальной ответственности.
8. Какие условия необходимы для возникновения материальной ответственности?
9. Охарактеризуйте виды материальной ответственности.

Лекция 8 ОХРАНА ТРУДА

- 1. Понятие охраны труда и его значение**
- 2. Обеспечение охраны труда**
- 3. Охрана труда женщин и молодежи**

1. Понятие охраны труда и его значение

Труд и здоровье людей в Республике Узбекистан охраняется государством. В статье 37 Конституции Республики Узбекистан гласит, что каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и защиту от безработицы, в порядке, установленном законом.

Руководство страны уделяет особое внимание вопросам охраны труда ибо главная составляющая национального богатства – это здоровье и жизнь человека. В Республике Узбекистан приняты различные нормативно-законодательные акты, которые способствуют развитию трудовых правоотношений.

Охрану труда нужно различать в широком и узком смысле.

В широком смысле охрана труда – то система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Это понятие охраны труда вбирает в себя обеспечение безопасных и здоровых условий труда всеми средствами, т.е. правовыми, экономическими, медицинскими, организационно-техническими и др..

Охрана труда предусмотрена везде, где трудится человек, включая учебный, военный труд, труд в исполнительных учреждениях и т.п.. Охрана труда предусматривает её распространение на труд в общественной организации, в организациях всех форм собственности, она распространяется на труд работников, работодателей, членов кооперативов, студентов и учащихся в производственной практике; военнослужащих, привлекаемых к работе на предприятиях, граждан, отбывающих исправительные работы на предприятии.

Охрана труда в широком смысле этого понятия способна обеспечить здоровье и безопасные условия труда. Если один из её компонентов (правовой, медицинский, технический, экономический) плохо обеспечивается, то и не обеспечивается вся охрана труда. Так, если оборудование, станки, машины сделаны не безопасными для жизни и здоровья работающих на них, то неизбежны несчастные случаи на производстве, производственный травматизм. Если нарушается медицинский аспект охраны труда, также нарушается вся система охраны труда (например, на грязных работах не созданы душевые, санитарно-гигиенические помещения, а в горячих цехах нет должной подсолённой питьевой воды, захламлены, загазованны производственные помещения и т.д.).

То же самое происходит при нарушении социально-экономического аспекта охраны труда, когда на неё не выделяются ассигнации, из-за чего работники не обеспечиваются предохранительными приспособлениями; не заменяется изношенное оборудование, машины. А ныне в погоне за большой прибылью многие работодатели стали экономить на охране труда, чем еще более создавать небезопасные для жизни и здоровья условия труда. Всесторонняя охрана труда будет обеспечена лишь при соблюдении одновременно всех её аспектов.

В узком смысле понятие охраны труда в трудовом праве – это система правовых мероприятий и средств обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности на производстве, в том числе и правовых норм по оздоровлению и улучшению условий труда.

Вся система таких правовых мероприятий представляет собой институт охраны труда трудового права.

Но кроме этого охрана труда понимается и как один из основных принципов трудового права – принцип обеспечения охраны труда, и как субъективное право работника на охрану труда, требовать их обеспечение администрацией, работодателем.

В институте охраны труда конкретизируется основной принцип трудового права об обеспечении охраны труда и соответствующее субъективное право работника и его гарантии.

Поскольку институт охраны труда – это система правовых норм обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, то надо усвоить, из каких групп норм состоит данный институт. Институт охраны труда включает в себя следующие нормы трудового права:

- 1) Нормы-принципы государственной политики в области охраны труда и правила государственного управления охраной труда;
- 2) право работника на охрану труда и его гарантии;
- 3) нормы по организации и обеспечению охраны труда администрацией, включая предупредительный надзор и расследование несчастных случаев на производстве;
- 4) правила по технике безопасности и производственной санитарии (Система стандартов безопасности труда);
- 5) правила особой охраны женщин;
- 6) правила особой охраны молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью;
- 7) Надзор и контроль над охраной труда и ответственность за её нарушение.

Указанная система правил составляет содержание института охраны труда трудового права. Все эти элементы, или группы, норм института охраны труда тесно связаны между собой (далее в самостоятельных параграфах настоящей главы они будут последовательно раскрыты).

Значение охраны труда. Всесторонняя охрана труда имеет большое социальное, экономическое и правовое воздействие.

Социальное значение охраны труда в том, что она:

- а) охраняет жизнь и здоровье работников от возможных производственных вредностей;
- б) направлена на сохранение работоспособности, трудового долголетия;
- в) способствует культурно-техническому росту работников, так как лишь не чрезмерно усталый от работы человек способен повышать свою квалификацию и т.д.;
- г) охрана труда способствует гуманизации труда.

Экономическое значение всесторонней охраны труда заключается в том, что она:

а) способствует росту производительности труда работников, а тем самым росту производства экономики;

б) способствует экономии фонда социального страхования и сокращению потерь рабочего времени, так как при хорошей охране труда меньше производственного травматизма, следовательно, меньше больничных листов.

Правовое значение охраны труда в том, что:

а) она способствует работе по способностям с учетом тяжести условий труда, физиологических особенностей женского организма, его материнской функции и психофизиологических особенностей организма подростка;

б) правовой статус гражданина включает основное его право на охрану труда и юридические статусные гарантии этого права не только в процессе его трудовой деятельности, но и для лиц, требующих особой защиты, уже при приеме их на работу. Так, нельзя принимать женщин, подростков на противопоказанные для них по медицинским основаниям работы;

в) вопросы охраны труда являются объектом организационно-управленческих отношений трудового коллектива и профкома с администрацией, работодателем, а также социально-партнерских отношений на государственном, профессиональном уровне;

г) охрана труда является важнейшим элементом трудового правоотношения работника с работодателем, по которому работодатель (администрация) обязана обеспечить охрану труда на рабочем месте работника.

В правовом регулировании охраны труда широко сочетаются централизованные нормы трудового законодательства, которые устанавливают минимум правовых мер по охране труда, с договорными условиями, повышающими, конкретизирующими этот минимум на основании социально-партнерских соглашений, коллективных договоров, а также трудовых договоров (контрактов).

В основе законодательства по обеспечению здоровых и безопасных условий труда лежат:

а) гарантии осуществления трудящимися их прав на охрану труда;

б) единый порядок регулирования отношений работника с работодателем по вопросам охраны труда во всех организациях всех форм собственности;

в) создание здоровых и безопасных для работников условий труда.

Основные направления и принципы государственной политики в области охраны труда можно объединить в следующие три группы:

- основные принципы (направления) организации и обеспечения охраны труда;
- основные принципы (направления) экономическо-государственной политике в области охраны труда;
- основные организационные принципы (направления) по охране труда.

Принципы организации и обеспечения охраны труда:

1) признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности;

2) координация деятельности по охране труда с другими областями экономической и социальной политики, а также в области охраны окружающей природной среды;

3) установление единых нормативных требований по охране труда для всех производств страны;

4) государственное управление деятельностью по охране труда, включая государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства по охране труда;

5) общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов в области охраны труда, осуществляемый работниками через органы профсоюзов или иные уполномоченные ими органы;

6) взаимодействие и сотрудничество органов государственного управления, надзор и контроль с работодателями, профсоюзными органами, заинтересованными в разработке и реализации государственной политики в области охраны труда;

7) обязательное расследование каждого несчастного случая и профессионального заболевания на производстве;

8) установление статистической отчетности об условиях труда и несчастных случаях на производстве.

Принципы экономической государственной политики в области охраны труда:

1) проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание здоровых и безопасных условий труда, внедрение безопасной техники и технологий;

2) применение экономических санкций в целях соблюдения организациями и работниками норм по охране труда;

3) установление компенсаций и льгот за тяжелые работы с вредными и опасными условиями труда, не устраненными при современном техническом уровне производства и организации труда;

4) защита интересов работника, пострадавшего от трудового увечья, а также членов их семей.

Организационные принципы по охране труда:

1) подготовка специалистов в области охраны труда, в том числе в вузах и средних специальных образовательных учреждениях;

2) информирование работников о состоянии условий и охраны труда на производстве;

3) осуществление мер по пропаганде передового опыта по охране труда;

4) международное сотрудничество при решении проблем охраны труда.

К этим принципам следует также добавить и принципы особой защиты от производственных вредностей тех, кто нуждается в такой защите (женщины, подростки, инвалиды).

2. Обеспечение охраны труда

Обеспечить здоровые и безопасные условия труда для каждого работника обязана администрация предприятия, работодатель.

Администрация также обязана внедрять современные средства техники безопасности, предупреждения производственного травматизма, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

Организация охраны труда на предприятиях начинается с её планирования и финансирования. Планируется она по комплексным планам улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий, которые обсуждаются и одобряются трудовыми коллективами. Затем эти планы конкретизируются в коллективных договорах и соглашениях.

Выделяемые на охрану труда средства и необходимые материалы запрещено использовать на другие цели. Порядок использования этих средств и материалов устанавливается коллективными соглашениями, а трудовые коллективы контролируют их использование.

Экономический механизм обеспечения охраны труда включает в себя планирование и финансирование мероприятий по охране труда, обеспечение экономической заинтересованности работодателя во внедрении более современных средств охраны труда, обеспечение экономической ответственности работодателя за опасные или вредные условия труда, за выпуск и сбыт средств производства, не отвечающих требованиям охраны труда, за вред, причиненный здоровью работника на производстве, предоставление работникам льгот и компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

Финансирование охраны труда осуществляется за счет ассигнований, выделяемых отдельной строкой во всех бюджетах, начиная с государственного и кончая городским, поселковым, сельским из прибыли (доходов) организации и фондов охраны труда. Фонды охраны труда формируются на трех уровнях: государственный фонд, территориальный фонд и фонд охраны трудовой организации.

Организации ежегодно выделяют на охрану труда средства в объемах, устанавливаемых коллективными договорами или соглашениями. Помимо этого могут создаваться общественные фонды охраны труда.

Организации, использующие фонды охраны труда не по назначению, полностью возмещают затраченные средства в этот фонд и уплачивают штраф в государственный фонд охраны труда в размере 100 процентов затраченных не по назначению средств.

Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда на предприятии предусматривают обеспечение:

1) безопасности при эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов, сырья и материалов и эффективной эксплуатации средств коллективной и индивидуальной защиты;

2) соблюдение соответствующих требований законодательства об охране труда, созданию безопасных условий труда на каждом рабочем месте;

3) надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников;

4) режима труда и отдыха работников, установленного законодательством;

5) выдачу работникам, занятым на вредных или опасных условиях труда или связанных с загрязнением специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами. Все это для работника выдается бесплатно за счет средств работодателя. Он обязан обеспечить хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных работникам средств индивидуальной защиты.

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, а на особо вредных условиях труда предоставляются бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

6) эффективного контроля за уровнем воздействия вредных или опасных производственных факторов на здоровье работников;

7) обучения, инструктажа работников и проверки знания ими норм, правил и инструкций по охране труда;

8) информирования работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, о компенсациях и льготах;

9) беспрепятственного допуска представителей органов надзора и контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а

также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10) своевременной уплаты штрафов, наложенными органами надзора и контроля за нарушение законодательства об охране труда;

11) необходимых мер по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, включая первую помощь пострадавшим;

12) выполнения всех предписаний органов надзора и контроля и предоставления им необходимой информации о состоянии условий и охраны труда в организации;

13) обязательного сохранения работников от несчастных случаев на производстве и от временной нетрудоспособности вследствие заболевания.

Эти обязанности работодателя по обеспечению охраны труда работников дополняются его обязанностями по системе стандартов безопасности труда по конкретным видам работ.

Руководители и специалисты всех организаций должны проходить проверку знаний по охране труда не позднее одного месяца после назначения на должность, далее – периодически, не реже одного раза в три года. Эта проверка и обучение их осуществляется в соответствии с Типовым положением, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Узбекистан. На его основе организации могут утверждать свои положения с учетом специфики производства.

Обязанности работника по обеспечению охраны труда на производстве заключаются в его обязанностях соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, правильно пользоваться коллективными и индивидуальными средствами защиты и немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае на производстве, о признаках профессионального заболевания и ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

Работники обязаны соблюдать инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работы и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках. Такие инструкции разрабатываются и утверждаются администрацией совместно с профкомом. Министерствами, ведомствами по

согласованию с соответствующими профсоюзными органами, а в необходимых случаях и с соответствующими органами государственного надзора могут утверждаться типовые инструкции по охране труда для рабочих основных профессий.

Работники обязаны соблюдать также установленные требования обращения с машинами и механизмами. Трудовые коллективы контролируют соблюдение всеми работниками правил и инструкций по охране труда.

Постановлением правительства Республики Узбекистан установлено проведение обязательных сертификаций постоянных рабочих мест на производственных объектах, средств производства, оборудования для средств коллективной и индивидуальной защиты. Организация и проведение сертификаций возложено на Министерство труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан совместно с государственными органами надзора, другими заинтересованными государственными и региональными органами исполнительной власти. Также сертификации проводятся на соответствие рабочих мест, средств производства т.д. требованиям охраны труда и требованиям государственных стандартов по технике безопасности и производственной санитарии.

3. Охрана труда женщин и молодежи

Особая охрана женщин – это устанавливаемая специальными нормами (в дополнение к общим нормам охраны труда) система правовых мероприятий, обеспечивающая, с учетом физиологических особенностей женского организма, его материнской функции, безопасность для организма женщины, её материнства и потомства, условий выполнения работы женщинам.

Особая охрана труда женщин – это защита женского организма, её материнства от производственных вредностей, позволяющая женщине сочетать труд на производстве с материнством. Эта защита направлена не только на охрану здоровья женщин, но и на охрану здоровья будущих поколений, рождаемых трудящимися женщинами.

Создание особой охраны труда женщин – важнейшая социальная проблема, охватывающая все страны.

Особая охрана труда женщин является значительной частью всей системы охраны материнства и детства, семьи, находящихся под защитой государства.

Общие и специальные нормы по трудовому праву по охране труда женщин в комплексе составляют правовую охрану труда женщин. Одни специальные нормы не образуют самостоятельного правового института, хотя нормы сгруппированы в самостоятельной статье.

Специальные нормы образуют особую охрану труда женщин (дополняющие нормы их общей охраны) и более повышенную охрану труда женщин при их активном материнстве (беременности, родах, наличии грудных и малолетних детей). Нормы и правила техники безопасности и производственной санитарии (гигиены) труда обеспечивают не только общую, но и особую охрану труда женщин. Так, нормы санитарной гигиены, применяемые при проектировании промышленных предприятий, предусматривают, что помещение для личной гигиены женщин создаются на производствах, где в одной смене работает не менее 100 женщин, а если меньше, то для их личной гигиены выделяется специальная комната личной гигиены женщин. Помещение для личной гигиены женщин состоит из приемной, процедурной и комнаты отдыха определенных размеров с необходимым оборудованием.

Содержание особой охраны труда женщин включает в себя следующее:

1) запрещается применение труда женщин на определенных работах, тяжёлых работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме нефизических работ или по санитарно-бытовому обслуживанию.

Запрещено обучение и прием на работу женщин в качестве трактористок, машинистов, водителей грузовых автомобилей, а также привлечение женщин детородного возраста (до 35 лет) к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве с применением ядохимикатов, пестицидов, дезинфицирующих средств;

2) запрещается переноска и передвижение женщинами тяжестей на работе, превышающих установленные для них предельные нормы.

3) установлено ограничение труда женщин в ночное время (с 10 часов вечера и до 6 утра). Привлечение женщин к работе в ночное время не допускается за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры. На практике в преимущественно женских отраслях народного хозяйства (текстильной, пищевой, легкой промышленности и

др.) коэффициент сменности выше, чем в отраслях тяжелой промышленности с преимущественно мужской рабочей силой. Ранее проводившееся постепенное высвобождение женщин с ночных работ коллективными договорами и соглашениями ныне в переходный период к рыночной экономике по существу перестало осуществляться, что нельзя признать нормальным явлением.

Эти меры распространяются на всех трудящихся женщин. Но при их активном материнстве ещё более повышается особая охрана труда женщин, им устанавливаются более льготный, облегченный режим труда.

Содержание повышенной особой охраны труда женщин при их активном материнстве включает следующие правовые меры:

1) беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, запрещаются ночные, сверхурочные работы, работы в выходные дни и командировки (ст. 228 ТК РУз.). Если такая женщина отказывается от этих запрещенных для нее работ, то это не может квалифицироваться как нарушение трудовой дисциплины;

2) привлечение к сверхурочным работам и направление в командировки женщин, имеющих детей в возрасте от трех до 14 лет (детей инвалидов до 16 лет) возможно только с их на то согласия. И если эта женщина отказывается от сверхурочной работы или командировки, то такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины. Данные льготы распространяются и на отцов, опекунов и попечителей, воспитывающих ребенка без матери;

3) беременные женщины и женщины, имеющие детей до 14 лет, не должны привлекаться к дежурствам на производстве после окончания рабочего дня, а также и в выходные и праздничные дни;

4) беременным женщинам по медицинским показаниям снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо они переводятся на более легкую работу с сохранением прежнего среднего заработка. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине более легкой работы, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные из-за этого рабочие дни за счет средств предприятия, организации.

Женщины, имеющие детей до трёх лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся на другую с сохранением

прежнего заработка до достижения ребенком возраста трёх лет. В сельской местности запрещено использовать труд беременной женщины с момента установления беременности в растениеводстве и животноводстве. Поэтому они должны быть переведены на другую работу или освобождены от работы с сохранением среднего заработка. Беременным и кормящим матерям сельхозпроизводства должны бесплатно выдаваться продукты питания, производимые данным хозяйством по нормам, устанавливаемым трудовым коллективом.

5) женщинам предоставляются дополнительные материнские отпуска. Коллективными договорами и соглашениями могут предусматриваться и другие специальные меры по охране труда женщин;

6) женщинам, имеющим детей до двух лет, предоставляются помимо общих перерывов дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух детей такого возраста – перерыв не менее часа. Эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. Сроки и порядок их предоставления устанавливается администрацией по согласованию с профкомом с учетом положений матери (ст. ТК 232 РУз.).

О гарантиях при приеме на работу и увольнении беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет (одиноким матери до 14 лет).

Статья 224 ТК РУз. запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам связанных с беременностью или количеством детей. При отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине имеющей ребенка в возрасте до трех лет работодатель обязан им сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу указанных лиц может быть обжалован в суде. Женщинам имеющим детей в возрасте до 3-х лет работающим в учреждениях и организациях финансируемых из бюджета продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

Кроме этого по просьбе беременной женщине, женщине имеющей ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида до 16 лет , работодатель

обязан устанавливать им не полный рабочий день или не полную рабочую неделю.

В соответствии со ст.234 ТК РУз. по окончании отпуска по беременности и родам по желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения и возраста 2-х лет с выплатой за этот период пособия в порядке устанавливаемым законодательством.

Женщине по ее желанию предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком по достижения им 3-х лет.

Все гарантии, предоставленные женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Особая охрана труда молодежи создается в соответствии со специальными нормами для данной категории, которые объединены в трудовом коллективе и других нормативных актах. Эти нормы учитывают психофизиологические способности не сформировавшегося в полном объеме организма и характера несовершеннолетних.

Особой охраной труда молодежи называется система специальных норм (в дополнение к общим), предоставляющих молодежи (особенно работникам до 14лет) трудовые льготы по рабочему времени, режиму труда, защите от тяжелых, вредных и опасных условий труда. Особая охрана труда молодежи позволяет молодежи безопасно для организма, психики трудиться и сочетать работу в конкретной организации с продолжением образования, саморазвития.

Содержание особой охраны труда молодежи включает следующие мероприятия:

1) запрещено применять труд молодежи в возрасте до 21 года на тяжелых работах или работах с вредными или опасными условиями труда. Перечень таких работ утверждается правительством Республики Узбекистан с учетом консультаций с объединениями работодателей и соответствующими профсоюзными организациями.

Действует перечень работ, запрещенных для лиц моложе 18 лет.

Несовершеннолетние не привлекаются к работам вахтовым методом, работам, связанным с производством, хранением и торговлей

спиртными напитками. С ними нельзя заключать договоры о полной материальной ответственности и о работе по совместительству;

2) ограничен возраст приема молодежи на работу. Не допускается прием на работу лиц моложе 15 лет. Допускается прием 14-летних, но с согласия одного из родителей, для работы в свободное от учебы время. Думается, что если 14-летний подросток, по каким-то причинам не учится, то его тоже можно и надо принять на работу;

3) несовершеннолетние работники в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда имеют еще и трудовые льготы;

4) для несовершеннолетних работников ограничен вес переноски и передвижения тяжести на работе. Подростки до 18 лет не должны выполнять работы, заключающиеся исключительно в переноске тяжестей, даже небольших;

5) все лица моложе 21 года принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра. В дальнейшем они до 21 года ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру;

6) для несовершеннолетних работников, как ранее указывалось, устанавливается сокращенное рабочее время с оплатой как за полное время;

7) для несовершеннолетних законодательство установило облегченный режим труда, запрещая привлекать лицо, не достигшее 18 лет, на ночные, сверхурочные работы и работы в выходные дни.

8) Для несовершеннолетних установлен удлиненный очередной отпуск продолжительностью один календарный месяц, предоставляемый в летнее время или по их желанию в любое другое время года;

9) для рабочих моложе 18 лет нормы выработки сокращаются пропорционально сокращенной продолжительности их рабочего времени. Для молодых рабочих в предусмотренных законодательством случаях и размерах и на определенные им сроки могут устанавливаться администрацией по согласованию с профкомом пониженные нормы выработки и первое время их работы на производстве за счет средств организации;

10) законодательство предусматривает установленные для предприятий, учреждений, организаций брони (квоты) приема молодежи

на работу и профессиональное обучение на производстве. Отказ в приеме на работу или на профессиональное обучение направленным по броне (квоте) представителям молодежи запрещается. Такой отказ может быть обжалован ими в судебном порядке.

11) по Трудовому кодексу Республики Узбекистан ограничивается увольнение работников моложе 18 лет по инициативе администрации, допуская его лишь с согласия государственной инспекции труда субъекта Республики Узбекистан и районной городской комиссии по делам несовершеннолетних.

Таким образом, устанавливая указанные трудовые льготы, государство, общество создают для молодежи облегченные условия труда, охраняют неокрепший еще организм подростков от производственных вредностей и позволяют молодежи осуществлять свое право на труд и продолжать одновременно учебу, повышение квалификации, развивать свою личность.

Рекомендуется работодателям применять труд инвалидов, пенсионеров и других лиц с пониженной способностью в форме посильного для них труда. Где возможно, организуются специальные цеха, участки или даже специализированные предприятия, например, для слепых, глухих и т.д. Для лиц с пониженной трудоспособностью благотворна и форма домашнего труда. Рекомендуется также использовать активнее их труд с неполным рабочим временем.

Предписания медико-социальной экспертной комиссии об условиях труда для инвалидов для администрации обязательны. Для предприятий устанавливается квота для приема на работу инвалидов.

Пенсионерам по старости и инвалидам I и II группы по их желанию предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без оплаты до двух месяцев. Для них могут быть уменьшены нормы выработки.

Вопросы и задания по теме

1. Охарактеризуйте основы государственной политики в области охраны труда.
2. Каковы специальные гарантии в области охраны труда несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью?
3. Каково участие правоохранительных органов в охране труда работников?
4. Перечислите основные правила по охране труда, их виды. Каков порядок их утверждения?
5. Какова ответственность за нарушение охраны труда?

Лекция 9. РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

1. Понятие, виды и причины трудовых споров

2. Порядок рассмотрения спора комиссии по трудовым спорам

3. Порядок рассмотрения трудовых споров в суде

1. Понятие, виды и причины трудовых споров

Рассматривая данную тему, необходимо внимательно изучить данную проблему, так как она имеет немаловажное значение в повседневной жизни. Возникновение трудовых споров если углубиться в сам процесс, то можно проследить корень правонарушений труда работников, который является непосредственно поводом для споров. Эти разногласия между работниками и представителями работодателей, эти проблематичные разногласия связанные многими аспектами. В таких случаях работник пытается обычно разрешить разногласие путем непосредственных переговоров с уполномоченными на то должностными лицами администрации, обращаться за помощью и разъяснениями в профсоюз. По данной проблематике Президент нашей республики отметил, что мы придерживаемся также и другими принципами переходного периода, таких как: строгое соблюдение законов и воспитание в людях законопослушания; государство делает все необходимое, чтобы защитить население. Для этого разрабатываются и реализуются оправдавшие себя программы.¹

Само трудовое правонарушение нельзя еще считать трудовым спором и различная его оценка субъектами является разногласием, которые субъекты сами могут разрешить. Такое разногласие субъектов трудового право может перерасти в трудовой спор, лишь когда оно внесено на рассмотрение юрисдикционного органа, т.е. оспорено в этом органе действие (бездействие) обязательного субъекта, нарушившего трудовое право другого.

¹ Каримов И.А. «Готов спорить с любым оппонентом...», Узб-н: национальная независимость, экономика, политика, идеология. Т. I. – Т., 1996. –С. 221.

Таким образом, трудовое правонарушение, а затем его различная оценка субъектами спорного правонарушения (разногласие), как правило, предшествуют трудовому спору. Разногласие работник может урегулировать самостоятельно или с участием представляющего его интересы профоргана путем непосредственно переговоров с администрацией. Трудовой спор возникает, когда разногласие переносится на разрешение юрисдикционного органа.

Трудовые споры – это неурегулированные разногласия между сторонами трудового договора по вопросам применения норм трудового законодательства либо установления новых или изменения существующих условий труда.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения в сфере труда работников, являющиеся непосредственным поводом для спора.

Трудовым правонарушением называется виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а следовательно, нарушение права другого субъекта данного правоотношения.

Есть или нет трудовое правонарушение – это устанавливает орган, рассматривающий трудовой спор, который называется юрисдикционным.

Трудовой спор может возникнуть и без правонарушения в случаях, если субъект трудового права (работник, профорган, трудовой коллектив) обращается в юрисдикционный орган, оспаривая отказ другого субъекта установить новые или изменить существующие социально-экономические условия труда и быта.

Выяснение вида трудового спора помогает правильно определить его первоначальную подведомственность, порядок его разрешения.

Классифицировать все трудовые споры по видам можно по следующим трем основаниям:

- 1) по спорящему субъекту;
- 2) по характеру спора;
- 3) по виду спорного правоотношения.

По спорящему субъекту все трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные.

Так, споры о переводе, повышении работнику квалификационного разряда, увольнении и т.д. – это индивидуальные споры, а споры профоргана или трудового коллектива с работодателем, возникающие

при заключении коллективного договора, при утверждении премиальных положений и т.д. – это споры коллективного значения.

В индивидуальных спорах оспариваются и защищаются субъективные права конкретного работника, его законные интересы.

В коллективных же спорах оспариваются и защищаются права, полномочия и интересы всего трудового коллектива, права профоргана как представителя работников данного производства по вопросам труда, быта, культуры.

Коллективные споры могут возникнуть из трех правоотношений:

- 1) правоотношения трудового коллектива с работодателем, включая и вышестоящий орган управления;
- 2) из правоотношения профоргана с работодателем;
- 3) из новых, появившихся в последние годы, социально-партнерских правоотношений представителей работников и работодателей с участием органов власти.

Поэтому коллективные споры делятся по спорящим субъектам:

- на споры трудового коллектива с работодателем;
- споры профоргана с работодателем;
- на споры по партнерским соглашениям на указанных уровнях, где спорящие субъекты иные.

По характеру спора все трудовые споры подразделяются на два вида:

1) споры о применении норм трудового законодательства, установленных им, коллективными договорами, коллективными соглашениями о правах и обязанностях. В таких спорах защищаются и восстанавливаются нарушенные права работника или профкома или полномочие трудового коллектива;

2) споры об установлении новых или изменении существующих социально-экономических условий труда и быта, не урегулированных законодательством.

По правоотношениям, из которых может возникнуть спор, все трудовые споры делятся на:

- 1) споры из трудовых правоотношений (их абсолютное большинство);
- 2) споры из правоотношений по трудоустройству (например, не принятого по квоте, брони) инвалида или другого лица;
- 3) споры из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда

(например, оспариваются действия санитарного инспектора, наложившего штраф на должностное лицо, и др.);

4) споры из правоотношений по подготовке кадров и повышению квалификации на производства (например, о качестве обучения вторым профессиям и т.д.);

5) споры из правоотношений по возмещению материального ущерба работником предприятию (например, оспаривается размер произведенного работодателем удержания из зарплаты за нанесенный ущерб);

6) споры из правоотношений по возмещению предприятием вреда работнику в связи с повреждением его здоровья на работе или нарушением его права на труд;

7) споры из правоотношений профоргана с работодателями по вопросам труда, быта, культуры (например, о сроках пересмотра норм выработки, разрешении на сверхурочные работы и т.д.);

8) споры из правоотношений трудового коллектива с работодателями (например, при выборах и утверждении хозяйственных руководителей, планов работы и т.д.);

9) споры из социально-партнерских правоотношений.

Классификация трудовых споров по трем указанным основаниям необходима для того, чтобы по каждому трудовому спору правильно определить его подведомственность.

Причины трудовых споров – это те негативные факторы, которые вызывают различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности.

Причинами трудовых споров являются следующие два субъективных негативных фактора спорящих сторон, в результате которых по-разному оцениваются фактические обстоятельства, действия:

1) отставание индивидуального сознания от общественного, отклонение от норм общеустановленной морали. Это проявляется у некоторых руководителей в бюрократизме, гонении за критику, консервативном пренебрежительном отношении к удовлетворению прав и законных интересов трудящихся. Со стороны же отдельных работников это причина проявляется в прогулах, появлении на работе в нетрезвом состоянии, производстве брака и т.п., а когда за это выносятся выговор, они оспаривают его;

2) вторая причина трудовых споров – это незнание или плохое знание трудового законодательства как отдельными руководителями организации, так и многими работниками, т.е. низкая правовая культура.

Обе причины трудовых споров на практике нередко соединяются вместе в действиях одного должностного лица, что обостряют спор.

При заключении трудовых договоров, в процессе их действия, при прекращении трудовых правоотношений нередко возникают разногласия между работниками и представителями работодателей (администрацией). Эти разногласия чаще всего связаны с неудовольствием работников действиями администрации, и при этом он обращается за помощью и разъяснением в профсоюзный комитет.

Трудовыми спорами являются разногласия между работником и работодателем, не урегулированные путем непосредственных переговоров сторон или с участием профсоюза (профкома), по вопросам установления или изменения условий труда и их применения; заключения, изменения или выполнения коллективного договора, соглашения по социально-трудовым вопросам.

Для их разрешения законом установлен соответствующий порядок, т.е. определены формы (процедуры) и сроки подачи заявлений (исков), их рассмотрения, принятия по ним решений и их исполнения.

Под условием труда понимается совокупность социально-правовых, производственных факторов, в которых работник осуществляет свою деятельность. Под социально-правовыми факторами понимаются размеры оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия, устанавливаемые законом и иными трудовыми нормативными актами, а также соглашением сторон. Под производственными факторами понимаются технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия, устанавливаемые законом и иными нормативными правовыми актами.

В разрешении разногласий между работником и работодателем следует различать две стадии:

1) непосредственные переговоры сторон (с участием или без участия профсоюза) в связи с возникшими разногласиями;

2) трудовой спор, разрешаемый в установленном законом порядке.

Условия и причины возникновения трудовых споров.

Условия возникновения споров – это та обстановка, обстоятельства, которые непосредственно вызвали разногласия между работником и администрацией. Даже общие для трудовых споров причины носят, общий конкретный характер в конкретном

правоотношении по разрешению трудового спора. Это – нарушение тех или иных прав работника или его обязанностей перед предприятием (например, при его материальной ответственности за причиненный ущерб).

Условия возникновения трудовых споров становятся конкретными причинами в конкретном трудовом споре. Например, незнание конкретным руководителем организации законодательства или пренебрежение им ведет к нарушению прав конкретного работника и возникновению между ним и организацией индивидуального трудового спора. Нередко трудовые споры возникают в результате сочетания нескольких условий (причин). Одни из них носят **экономический**, другие **социальный**, третьи **юридический** характер. К условиям экономического характера относятся финансовые трудности организаций, препятствующие полной и несвоевременной выплате заработной платы, предоставлению полагающихся работникам гарантий и льгот (например, молока на работах во вредных для здоровья условиях, лечебно-профилактического питания), отсутствие или недостаточность средств на охрану труда.

Условия возникновения трудовых споров экономического характера порождают серьезные социальные последствия, которые, в свою очередь, или могут привести к сокращению численности работников или ликвидации организации. Высвобождаемые работники, отстаивают свое право на работу (рабочее место), нередко обращаются за разрешением трудового спора и защитой своих прав в судебные органы.

К условиям социального характера относится, например, растущий разрыв в уровне доходов низко и высокооплачиваемых работников.

К условиям юридического характера относятся, в частности, сложность, а также недостаточная доступность трудового законодательства для администрации и особенно для работников, в результате – слабое знание работниками своих трудовых прав и обязанностей работодателей, способов защиты своих прав; нежелание соблюдать трудовое законодательство отдельными руководителями организаций, должностными лицами администрации; слабая подготовленность профсоюзных лидеров, профсоюзных активистов к защите работников на основе трудового законодательства.

Для устранения причин трудовых споров должны использоваться средства и способы, воздействующие на каждую из них и комплексно.

Однако даже если все необходимые меры будут приняты, полностью устранить причины трудовых споров не реально. Трудовые споры не

исчезнут. Может уменьшится их общее число. Могут не быть споров по определенным вопросам, причины которых полностью устранены. Могут возникнуть споры по другим вопросам, которых раньше не было. Следовательно, в обозримом будущем трудовые споры будут существовать.

Действенным инструментом защиты трудовых прав работников призван быть установленный законом порядок разрешения трудовых споров.

Виды (классификация) трудовых споров.

Трудовые споры разделяются на виды по двум основаниям (признакам).

Первый – по субъектам, в них участвующим (сторонам спора), на индивидуальные и коллективные.

В индивидуальных трудовых спорах участвуют, с одной стороны, работник, с другой – администрация (работодатель).

В коллективных трудовых спорах участвуют, с одной стороны, работники организации, филиала, представительства, с другой – работодатель или несколько работодателей.

Второй признак подразделения трудовых споров на виды – их содержание. По содержанию трудовые споры подразделяются на споры об установленных условиях труда или их изменении, споры о заключении, изменении выполнении трудовых договоров, соглашений и по социально-трудовым вопросам.

Под установлением условий труда понимается их определение с помощью законов, иных нормативных правовых актов (в том числе соглашений, коллективных договоров, других локальных актов). Установленные таким образом условия труда носят общий характер и распространяются на всех или на отдельные категории работников (например, установленные законом размер минимальной заработной платы и минимального ежегодного отпуска). Индивидуальные условия труда определяются (устанавливаются) трудовым договором (контрактом) работника с организацией (например, конкретный размер заработной платы).

Применение установленных условий труда – это использование общих условий в индивидуальных трудовых отношениях на основании приказа (распоряжения) администрации (например, порядка производства сверхурочных работ и привлечения к ним работников; порядка наложения дисциплинарных взысканий, порядка увольнения). Использование общих условий труда для регулирования трудовых

отношений в ином порядке – по соглашению сторон трудового соглашения – следует понимать ни как применение условий труда, а как установление индивидуальных условий труда на основе законов, иных правовых актов (например, определяемый в трудовом договоре размер заработной платы не может быть меньше установленного законом предела).

Споры о применении установленных условий труда (норм трудового законодательства) носят исковой характер, поскольку это споры о восстановлении нарушенного права или законного интереса, рассматриваемые на основании соответствующего заявления (иска) юрисдикционными органами.

Споры об установлении условий труда – споры неискового характера, так как здесь речь идет не о восстановлении нарушенного права (законного интереса), а об установлении нового права.

Право на трудовые споры.

Конституцией закреплено право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных государственным законом способов их разрешения.

Право на трудовые споры реализуется субъектом. Для разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров установлен различный порядок.

Трудовое законодательство обеспечивает защиту прав работников и работодателей (их представителей) как с помощью суда, так и особых (досудебных) органов, создаваемых исключительно с целью разрешения трудовых споров.

Принципы рассмотрения трудовых споров.

Принципы рассмотрения трудовых споров – это основные положения, лежащие в основе установления и применения процедуры их разрешения.

К ним относятся:

- 1) обеспечение защиты трудовых прав работника;
- 2) равенство сторон спора перед законом;
- 3) участие представителей работников (демократизм);
- 4) доступность обращения в органы, рассматривающие трудовые споры;
- 5) обеспечение законности при разрешении трудовых споров;
- 6) обеспечение гласности при разрешении трудовых споров;
- 7) обеспечение объективности и полноты исследования материалов и доказательств;

- 8) бесплатность;
- 9) быстрота рассмотрения;
- 10) обеспечение реального исполнения решений по трудовым спорам;
- 11) ответственность должностных лиц по трудовым спорам.

Подведомственность трудовых споров. Правильное и быстрое разрешения трудовых споров способствует охране трудовых прав работников и их трудовых коллективов, восстановлению нарушенных прав и укреплению законности, правопорядка в области труда. На это нацелено и правильное определение подведомственности трудовых споров, которая проверяется при принятии заявления по спору.

Подведомственность трудовых споров и компетенция органа, рассматривающего споры, – это два понятия, тесно связанные, но не идентичные и не равнозначные.

Компетенция органа - это правовая сфера деятельности, определяемая различными его функциями в области трудовых споров. В компетенцию включается как правомочие по принятию спора к рассмотрению, так и правомочие по рассмотрению спора с соблюдением определенного процессуального порядка и вынесению решений по спорам.

Компетенция характеризуется также комплексом трех её элементов: правами, обязанностью, ответственностью. Подведомственность споров затрагивает лишь первое из указанных правомочий органа, т.е. правомочие принять спор к рассмотрению и именно подведомственный данному органу спор. Подведомственность спора определяется законом.

Но закон установил научно-обоснованные критерии того, почему одни трудовые споры подведомственны этому органу, а другие – нет. Так, почему индивидуальный трудовой спор об установлении в локальном порядке новых условий труда не подведомствен суду.

Подведомственность – это определение по свойствам и содержанию трудового спора, в каком первоначально органе должен решаться этот спор. Таким указателем в индивидуальных спорах являются характер спора и то правоотношение, из которого вытекает спор, а также в некоторых случаях и субъект спора. Поэтому, определяя подведомственность каждого конкретного трудового спора, надо сперва выяснить, какого вида спор, индивидуальный или коллективный, а если индивидуальный, то его характер: о применении трудового законодательства или об установлении новых условий труда, из какого правоотношения он состоит.

2. Порядок рассмотрения спора в комиссии по трудовым спором

Организация комиссии по трудовым спором. Комиссия по трудовым спорам (далее – КТС) создается в организациях путем избрания на общем собрании (конференции) трудового коллектива с числом работающих не менее 15 человек.

Избранными в состав КТС считаются кандидатуры, получившие большинство голосов и за которых проголосовало более половины присутствующих на общем собрании (конференции).

Создание КТС – право трудового коллектива. Инициативу в создании КТС обычно проявляет профсоюзный комитет. Он, как правило, вносит предложения о создании КТС, готовит собрание (конференцию) коллектива.

Кандидатуры в состав КТС выдвигаются непосредственно на общем собрании (конференции). Они могут быть предложены любым членом трудового коллектива, профкомом, администрацией. При выдвижении кандидатур и избрании членов КТС учитываются деловые качества кандидатов, авторитет в коллективе, знания законодательства. Избирать руководителя организации (подразделений) в состав КТС нецелесообразно, так как именно он, как правило, применяет законодательство и именно на его действия чаще всего жалуются работники.

Порядок избрания, численный состав КТС, срок ее полномочий определяется также собранием (конференцией) трудового коллектива.

Члены КТС избираются на весь срок ее полномочий. Временных членов не может быть. При выбытии отдельных членов КТС они заменяются другими в установленном для их избрания порядке. По решению общего собрания (конференции) возможен досрочный отзыв члена КТС, если выявится его недостаточная компетенция, недобросовестность в работе КТС.

На практике численность членов КТС зависит от величины штатов организации, от числа работающих в ней.

По решению общего собрания (конференции) трудового коллектива организации могут быть созданы КТС в подразделениях. Эти комиссии избираются коллективами подразделений (на собрании) и действуют на тех же основаниях, что и КТС организации в целом.

Таким образом, КТС организации не вправе вмешиваться в деятельность КТС подразделения, контролировать её. Каждая КТС самостоятельна, никому не подчинена.

КТС из своего состава избирает председателя, заместителей председателя и секретаря комиссии.

ТК РУз. предусмотрены самые общие нормы относительно КТС. Многие вопросы их организации и деятельности нуждаются в дополнительном урегулировании с помощью локальных нормативных правовых актов. С этой целью на предприятиях разрабатываются Положения о КТС, в которых закрепляются принципы создания и работы КТС, порядок её формирования, численный состав, сроки полномочий, компетенция, порядок избрания председателя, его заместителей и секретаря, порядок и время работы, круг участников рассмотрения споров (возможность привлечения специалистов и др.), порядок вынесения решения и его обжалования, формы участия профсоюзов в работе КТС и другие вопросы. Положение о КТС утверждается общим собранием (конференцией) трудового коллектива, так как ему принадлежит право создания КТС, избрание её состава, решение других вопросов, связанных с её деятельностью.

Создавший КТС трудовой коллектив вправе на общем собрании (конференции) заслушать информацию о её работе, чтобы иметь представление о характере споров, их причинах, виновных в возникновении споров лицах, степени участия членов КТС в её работе, результатах разрешения споров. На основе заслушанной информации собрание трудового коллектива может оценить работу КТС и каждого его члена, определить меры, направленные на устранение причин трудовых споров, выразить свое мнение относительно должностных лиц по чьей вине возникали споры.

Компетенция КТС. КТС является первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением тех, по которым законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представителей, представляющих его интересы, профсоюзной организацией не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией.

В КТС рассматриваются споры о переводах на другую работу, применении иных условий трудового договора (контракта) об индивидуальном режиме, норме рабочего времени, продолжительности

и использовании работником полагающегося ему отдыха, в том числе ежегодного оплачиваемого отпуска, наложении дисциплинарных взысканий, об оплате труда, другие споры, связанные с применением к работнику условий труда, установленных законодательством, соглашением, коллективным договором, иными локальными нормативными правовыми актами, а также соблюдением условий трудового договора.

В КТС подразделений могут рассматриваться трудовые договоры, споры в пределах компетенции этих подразделений. Точнее – в пределах компетенции их руководителей. Например, спор о невыплаченной по вине администрации подразделения премии, полагающейся работнику, рассматривается в КТС подразделения, а спор о переводе из одного подразделения в другое - в КТС организации, поскольку такой перевод - компетенция руководителя организации, а не подразделения.

Срок обращения в КТС. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего право. Срок, исчисляемый месяцами, истекает в соответствующее число последнего месяца. Так если работнику стало известно о невыплате премий за 3 квартал в день выдачи заработной платы за сентябрь 5 октября, то трёхмесячный срок для подачи заявления в КТС истекает 5 января. Это значит, что заявление следует подать не позднее 4 января.

Истечение установленного законом срока подачи заявления в КТС не может служить основанием для отказа в приеме заявления и его рассмотрения. В случае пропуска срока подачи заявления по уважительным причинам КТС может восстановить его и рассмотреть спор по существу. Степень уважительности причин пропуска указанного срока оценивается членами КТС по их усмотрению. Вопрос об уважительности или неуважительности причин, по которым срок подачи заявлений был пропущен, должен рассматриваться на заседании КТС. Признав причину пропуска срока уважительной (болезнь, отпуск и т. д.), КТС восстанавливает его и рассматривает дело по существу с вынесением соответствующего решения по спору. Придя к выводу о том, что срок работником пропущен по неуважительной причине, КТС отказывает в удовлетворении его требования по этому основанию.

Заявление работника в КТС подлежит обязательной регистрации. Это необходимо для учёта продолжения спора в КТС, сроков его рассмотрения и исполнения.

Обязанности по приему заявлений в КТС и их регистрации в специальном журнале возлагают приказом администрации на определенного работника (включением в его трудовые обязанности) или решением КТС на его секретаря. Нередко эти функции выполняет профком организации.

Журнал регистрации заявлений о рассмотрении споров, поступающих в КТС, ведется в произвольной форме. В нем непременно надо фиксировать фамилию, имя, отчество заявителя, даты поступления заявления, принятие решения по спору и его исполнения.

О времени рассмотрения поступившего заявления КТС заблаговременно извещает заинтересованного работника и администрацию. Это делается официально, в письменном виде.

Заседания КТС проводятся, как правило, в нерабочее время. Если это по каким-либо причинам не возможно (например, при многосменной работе организации, значительном числе споров), возможно предоставление членам КТС, работнику, свидетелям, экспертам, другим участникам рассмотрения споров, работающим в этой организации, свободного от работы времени с сохранением заработной платы на основании коллективного договора.

Порядок рассмотрения трудового спора в КТС. КТС обязан рассматривать трудовой спор в десятилетний срок со дня подачи заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, и представителя администрации. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседания КТС рассмотрение заявления откладывается. При вторичной неявке работника без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно.

Если КТС в десятидневный срок не рассмотрела трудовой спор, заинтересованный работник вправе обратиться в районный (городской) суд, то есть перенести свой спор на его рассмотрение. Исключения составляют случаи, когда КТС не смогла рассмотреть спор из-за отсутствия заинтересованного работника на его заседаниях и его письменного заявления о допущении рассмотрения спора без его присутствия.

КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов, действующих в

организации. Эти лица могут быть вызваны на заседания как по ходатайству сторон спора, так и по инициативе самой КТС. К не явившимся свидетелям, специалистам, экспертам и другим лицам, вызываемым на заседание, КТС не праве применять какие –либо меры принуждения.

По требованию КТС администрация обязана представить все необходимые расчеты и документы. Предъявляемые КТС к администрации требования о представлении ей конкретных документов и расчетов, необходимых для рассмотрения трудовых споров, обязательны для рассмотрения.

В действующем законодательстве отсутствует норма об возможности отвода членов КТС. В прежнем законодательстве она была. И практика идет по пути признания допустимости отвода членов КТС по заявлению (ходатайству) работника или представителя администрации, поданному до начала заседания КТС или в процессе рассмотрения трудового спора. Вопрос об отводе решается большинством голосов присутствующих на заседании членов КТС. Заявление об отводе и решение КТС об этом должно быть мотивированным (например, заинтересованность члена КТС в определенном решении по трудовому спору, неприязненные отношения с заявителем). Члены КТС, в отношении которых удовлетворено заявления об отводе, заменяются другими, избранными в установленном порядке, для обеспечения кворума.

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины избранных в её состав членов.

Обычно заседание начинается с проверки присутствия сторон, полномочности представителя администрации. Полномочными представителями администрации признаются те должностные лица, которые сами вправе решить спорный вопрос или имеют оформленные приказом (распоряжением) полномочия представлять администрацию в КТС по данному спору.

После выяснения присутствия сторон спора слово предоставляется работнику (его представителю) для изложения существа спора и обоснования решения в пользу заявителя. Затем слово предоставляется представителю администрации для обоснования её позиции, а также свидетелям, специалистам, экспертам, другим лицам, вызванным для участия в рассмотрении спора.

На заседании ведется протокол, в котором кратко фиксируется ход рассмотрения спора, все связанные с ним вопросы (ходатайства сторон, содержание пояснений свидетелей, специалистов и т.п.)

Порядок принятия решений КТС. КТС принимает решение по трудовому спору большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Член комиссии, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания, но вправе изложить в нем свое особое мнение.

Для определения правомочности заседания КТС и принятия ею решения по спору в протоколе обязательно фиксируется число избранных в КТС членов, число присутствующих на данном заседании и число членов КТС, проголосовавших за принятие решение по делу.

Решение по делу должно быть мотивированным и основанными на законодательстве, или иных нормативных правовых актах о труде, коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре (контракте).

Также обоснованным должно быть и особое мнение по спору отдельных членов КТС.

Мотивировка решения и особого мнения фиксируются в протоколе.

Решение КТС должно быть выражено в категорической, четкой форме. В решениях КТС по денежным требованиям должна быть указана точная денежная сумма, причитающаяся работнику.

Закон предусматривает возможность пересмотра решения КТС. Если в процессе исполнения между сторонами спора возникают разногласия по поводу его толкования. КТС вправе вынести дополнительное решение, разъясняющее первое.

Протокол заседания подписывается всеми членами КТС, участвовавшими в рассмотрении спора. Если кто-либо из членов КТС изложил в нем свое особое мнение, оно должно быть доведено до сведения сторон.

Копии решения КТС вручаются работнику и администрации в трехдневный срок со дня принятия решения. Вручение копий решения оформляются расписками. Фиксируется точная дата их вручения.

Для сведения трудового коллектива на практике решения КТС вывешиваются на видном месте (нередко - на специальном стенде КТС).

Перенесения рассмотрения трудового спора из КТС в суд необходимо наличие указанных в законе оснований.

III. РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДЕ.

КТС – первая стадия рассмотрения большинства индивидуальных трудовых споров (кроме споров, отнесенных к исключительной компетенции суда, и споров отдельных категорий работников по отдельным вопросам, рассматриваемых в особом порядке – вышестоящими органами). Этой стадии, как правило, и завершается рассмотрение таких споров. Но есть случаи, когда трудовой спор из КТС может быть передан в суд.

Для передачи индивидуального трудового спора из КТС в районный (городской) суд необходимо наличие одного или двух указанных в законе оснований (обстоятельств) и воля (инициатива) работника или работодателя.

Первое основание перехода индивидуального трудового спора из КТС

в суд если КТС не рассмотрела его в установленный законом десятидневный срок. По истечении его работник вправе перенести спор на рассмотрение районного (городского) суда.

Исключение из этого является невозможность рассмотрения спора в КТС из-за неявки работника на её заседания без уважительных причин. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин КТС вправе снять спор с рассмотрения. В ином случае спор остается без рассмотрения не по вине КТС.

Второе основание перехода индивидуального трудового спора из КТС в суд это обжалование решения КТС.

Решения КТС может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в районный (городской) суд в течении десятидневного срока со дня вручения им копий решения КТС. Тем самым закон обеспечивает право на судебную защиту, предусмотренное Конституцией Республики Узбекистан

Судебная статистика свидетельствует о том, что подавляющее большинство индивидуальных споров, рассмотренных судами, решается в пользу работников. Это свидетельствует об эффективности судебной защиты трудовых прав работников. Имеющиеся в этом деле недостатки (особенно значительно возросшие сроки прохождения трудовых споров в судах) препятствуют успешному осуществлению судами прав и интересов граждан.

Подведомственность трудовых споров судам. В судах рассматриваемых индивидуальные трудовые споры, которые подразделяется на две группы.

В первую группу трудовых споров, рассматриваемых районными (городскими) судами, входят споры:

1. По заявлению работника, или соответствующего профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС;
2. Правовой инспектор труде;
3. По заявлению прокурора или профсоюза, если решение КТС противоречит законодательству;
4. Работодатель, когда он не согласен с решением комиссии по трудовым спорам, а также по спорам о возмещении ему вреда, причиненного работником.

То есть, в первую группу входят те индивидуальные трудовые споры, которые прошли или должны были пройти рассмотрение в КТС, то есть первоначально подведомственные КТС.

Во вторую группу входят индивидуальные трудовые споры, решение которых отнесено законом к непосредственной компетенции суда, то есть подведомственные только суду и КТС и иные органы неправомочны рассматривать их и выносить по ним обязательные к исполнению решения.

Непосредственно в районных (городских) судах рассматриваются трудовые споры:

1. Если по месту работы работника не создана КТС;
2. О восстановлении на работу независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки основания прекращения трудового договора, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;
3. О возмещении работником материального вреда работодателю;
4. О возмещении работодателем вреда (в том числе морального), причиненного работнику повреждением его здоровья при исполнении трудовых обязанностей или имуществу работника;
5. Об отказе в приеме на работу в случаях, предусмотренных частью второй статьи 78 Трудового Кодекса;
6. По вопросам, которые были предварительно решены работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо представительным органом работников.

Большая часть индивидуальных трудовых споров поступает в суд по инициативе (заявлению, иску) работника. Часть споров (только по одному основанию для возмещения работником материального ущерба организации) становится предметом рассмотрения суда по инициативе (заявлению, иску) администрации. Часть – по инициативе (по заявлению, иску) третьих лиц (то есть не являющихся сторонами спора) – прокуратуры, профсоюзов (по основанию не законности решения КТС).

Порядок принятия к производству и рассмотрению индивидуальных трудовых споров в суде. Если порядок (процедура) рассмотрения индивидуальных споров в КТС регулируется исключительно трудовым законодательством и на его основе, то порядок (процедура) их рассмотрения в суде регулируется трудовым и (как всех гражданских дел) гражданским процессуальным законодательством – Гражданским процессуальным кодексом (ГПК).

Согласно ГПК иски работников по трудовому праву делам предъявляются по месту нахождения организации, с администрацией у работника которой возникли разногласия.

Иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также по месту жительства истца.

При подаче иска о возмещении вреда, причиненного увечьем работнику закон допускает альтернативу: заявление подается в суд по усмотрению заявителя либо по месту нахождения работодателя, либо по своему ...месту жительства, либо по месту причинения вреда.

По общему правилу гражданин может обратиться в суд по достижении 18 лет. Однако возбудить дело по трудовому спору вправе и несовершенно летние в возрасте от 14 лет поскольку в соответствии с законодательством они могут состоять в трудовых отношениях.

К заявлению по трудовому делу прилагаются необходимые для обоснования иска документы копии приказов (распоряжений) администраций, трудовых договоров (контрактов), решения КТС, справки о заработке и другие ПРИ принятии заявления по трудовому спору судья определяет его подведомственность (подсудность) по предмету спора, территориальному признаку.

Судья единолично вправе отказать в приеме заявления в случаях:

1. Наличия вступившего в законную силу решения суда по тому же вопросу;

2. Не подведомственности спора вообще суду или по территориальному признаку.

При подготовке к судебному разбирательству дела о восстановлении на работе суд выясняет и вопрос о необходимости привлечения к участию в деле должностного лица, виновного в увольнении или переводе работника с явными нарушениями закона, для возложения на него материальной ответственности за ущерб, вызванный таким увольнением или переводом.

Под явным нарушением закона следует понимать:

1. Увольнения без согласия профсоюзного органа, когда оно требуется;
2. Увольнение по основаниям, не предусмотренным законом;
3. Увольнения беременных женщин, кормящих матерей и женщин имеющих детей в возрасте до трех, если администрации были известны эти обстоятельства;
4. Увольнение лиц моложе 18 лет без согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних;
5. Увольнение народного депутата без согласия соответствующего органа власти;
6. Увольнение или перевод не освобожденных от производственной работы председателей, а так же профорганизаторов, увольнение членов профсоюзных комитетов без согласия вышестоящего профсоюзного органа;
7. Перевод на другую постоянную работу без согласия работника;
8. Задержка руководителем предприятия, учреждения, организации исполнения решения суда о восстановлении работника на работе.

К явным нарушениям трудового законодательства следует, очевидно, относить также увольнение, перевод и перемещение по инициативе администрации представителей профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности, участвующих в коллективных переговорах в период их ведения или разрешении коллективного трудового спора, наложение на них дисциплинарных взысканий также без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

При рассмотрении спора суд заслушивает стороны, других участников процесса, анализирует имеющиеся в деле материалы. Суд может по ходатайству сторон по собственной инициативе вызывать свидетелей, приглашать специалистов, экспертов, затребовать необходимые для правильного разрешения дела документы.

Дела об индивидуальных трудовых спорах (трудовые дела) по вопросам восстановления на работе во всех судах рассматривается

коллегиально: в суде первой инстанции – районом (городском) судьи в вышестоящих судах в кассационной надзорной инстанциях – в составе председательствующего и членов суда.

Стороны и участники процесса рассмотрения трудовых споров судами.

При рассмотрении индивидуального трудового спора и процесса по этому спору в суде его сторонами выступают работник и в отличие от КТС – организация, а не ее администрация. Администрация в судебном разбирательстве выступает в качестве представителя стороны. Даже если иск заявлен прокуратурой или профсоюзом, они не становятся сторонами спора. Представители прокуратуры и профсоюза – участники процесса.

Работник, возбудивший трудовой спор в суде, в соответствии с ГПК является истцом, а организация (представленная администрации), оспаривающая требования работника, - ответчиком, вне зависимости от того, что по чьей инициативе дело рассматривается в суде (т.е. и в случае подачи администрацией жалобы в суд на решение КТС). Организация выступает в качестве истца по трудовому спору лишь в случаях предъявления им иска о возмещении работником материального ущерба этой организации.

В судопроизводстве по трудовым делам допускается участие не только представителей сторон, но и представителей профессиональных союзов и трудовых коллективов.

Работники, а также выступающие от их имени и в защиту их прав профсоюзные органы при подаче заявлений в суд о разрешении индивидуальных трудовых споров освобождаются уплаты судебных расходов в доход государства (государственной пошлины и других судебных расходов).

Если иск работника удовлетворен, то судебные расходы, в том числе государственная пошлина, взыскиваются с ответчика.

Сроки обращения за разрешением трудового спора в суд. Для обращения с заявлением (иском) по трудовым спорам существуют установленные законом процессуальные сроки. Они зависят от предмета спора.

Для обращения в суд или комиссию по трудовым спорам устанавливаются следующие сроки:

А) По спорам о восстановлении на работе – один месяц со дня вручения работнику копии приказа о прекращении с ним трудового договора;

Б) По спорам о возмещении работником материального вреда, причиненного работодателю, - один год со дня обнаружения работодателем причиненного вреда;

В) По другим трудовым спорам три месяца с того дня как работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска названных сроков по уважительным причинам они могут быть восстановлены судом или комиссией по трудовым спорам.

В законодательстве отсутствует перечень оснований, дающих право суду (как КТС) восстанавливать пропущенный срок для подачи заявления (иск) в суд. Этот вопрос решается в каждом конкретном случае с учетом всех обстоятельств, которые навлекли за собой несвоевременное обращение в суд.

Вынесение судом решений по индивидуальным трудовым спорам.

Решение по трудовым спорам выносится судом на основании всестороннего изучения всех материалов, показаний сторон, других участников процесса. Оно должно быть мотивированным и обоснованным точными ссылками на законодательство, иные нормальные правовые акты, коллективный договор, соглашение, трудовой договор (контракт). В решении формулируется вывод суда об удовлетворении иска или отказе в иске. При удовлетворении исковых требований суд четко формулирует, какие действия следует произвести ответчику во исполнение решения. По денежным требованиям указывается конкретная сумма или предел взыскания работника.

Суд не связан предшествующим решением КТС по данному спору, хотя обязательно анализирует среди прочих материалов и решение КТС. Суд может выйти за пределы требований истца, если это вытекает из оснований того же иска (например, взыскать заработную плату за вынужденный прогул при восстановлении неправильно уволенного работника, даже если заявление в суд такого требования не содержит).

В случае увольнения без законного основания или с нарушением порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе.

При вынесении такого решения одновременно принимается решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей действующему законодательству орган, рассматривающий трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причины увольнения в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства со ссылкой несоответствующую статью (пункт) закона. Если неправильная или не соответствующая действующему законодательству формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на новую работу, орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате ему среднего заработка за время вынужденного прогула.

При невозможности восстановления работника на прежний работе, суд признает увольнение не правильным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, а их за время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника увольнение по п. 1 ч. 2 ст. 100 в связи с ликвидацией предприятия. При необходимости суд ставит перед названными органами вопрос об оказании помощи уволенному работнику в трудоустройстве.

На привлечение к участию в деле в качестве третьего лица на сторон ответчика должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу, суд возлагает обязанность возместить ущерб, причиненный организации в связи с оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемого работы. Такая обязанность возлагается, если увольнение или перевод произведены с явными нарушением закона или если администрация задержала исполнение решения суда о восстановлении работника на работе. Размер возмещения ущерба в таких случаях не может превышать трех месячных окладов должностного лица.

Если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора (контракта) у работника возник вынужденный прогул, то его оплата производится применительно к правилам, установленным для оплат вынужденного прогула работника, незаконно уволенного с работы.

Судебная практика на основании гражданского законодательства признала возможным возмещение неправильно уволенному или переведенному работнику не только материального, но и морального вреда. Установив, что увольнением или переводом работнику причинен

моральный вред, суды взыскивают его с ответчиков. Размер возмещения каждый раз определяется судом, исходя из обстоятельств дела.

Если истец отказался от иска в процессе его разбирательства в суде или спор завершился мировым соглашением, суд выносит не решение, а определение, в котором фиксируется отказ от иска или утверждается мировое соглашение. Тем же определением суд проверяет условия мирового соглашения, с тем чтобы они не нарушали трудовое законодательство, были ясны и определены, не нарушали права работников и интересов организаций. Суд может не принять отказа от иска и признания иска от иска ответчиком.

Если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора (контракта) у работника возник вынужденный прогул, то его оплата производится применительно к правилам, установленным для оплат вынужденного прогула работника, незаконно уволенного с работы.

Судебная практика на основании гражданского законодательства признала возможным возмещение неправильно уволенному или переведенному работнику не только материального, но и морального вреда. Установив, что увольнением или переводом работнику причинен моральный вред, суды взыскивают его с ответчиков. Размер возмещения каждый раз определяется судом, исходя из обстоятельств дела.

Если истец отказался от иска в процессе его разбирательства в суде или спор завершился мировым соглашением, суд выносит не решение, а определение, в котором фиксируется отказ от иска или утверждается мировое соглашение. Тем же определением суд проверяет условия мирового соглашения, с тем чтобы они не нарушали трудовое законодательство, были ясны и определены, не нарушали права работников и интересов организаций. Суд может не принять отказа от иска и признания иска от иска ответчиком.

Вопросы и задания по теме:

1. Охарактеризуйте порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
2. Стороны и содержание индивидуальных трудовых споров.
3. Какова подведомственность трудовых споров.
4. Что входит в раскрытие понятие трудовых споров.
5. Каково уяснить причину трудовых споров.
6. Перечислите органы по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

ТЕМА: № 10. ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ.

П Л А Н

- 1. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ.**
- 2. ПОНЯТИЕ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.**
- 3. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ И ОХРАНЕ ТРУДА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИХ НАРУШЕНИЕ.**

1. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ.

Каждый гражданин Узбекистана имеет право на труд, отдых, образование, пенсионное обеспечение по старости, болезни, потере трудоспособности, инвалидности, бесплатное медицинское обслуживание. Конституция гарантирует гражданам Узбекистана один выходной в неделю, ежегодный оплачиваемый отпуск, сохранение рабочего места в случае временной потери трудоспособности. Женщины имеют право на оплачиваемый декретный отпуск с сохранением рабочего места. В Узбекистане запрещено использование детского труда. Также, каждый имеет право на социальное обеспечение в старости, в случае утраты трудоспособности, а также потери кормильца и других, предусмотренных законом случаях. (ст. 39 Конституция Республики Узбекистан). Социальное обеспечение Республики осуществляется путем выплат пенсий, пособий и других форм выплат, особенно нуждающимся слоям населения.

Социальную защиту граждан осуществляют: Президент, Олий Мажлис, Кабинет Министров, министерства и ведомства, хокимияты, местные представительные органы, а также органы местного самоуправления граждан, каждый в рамках своей компетенции.

Наиболее, уязвимыми слоями населения в Узбекистане являются пенсионеры, студенты, многодетные и одинокие матери, работники

бюджетной сферы. Социальная политика государства, направленная на защиту малоимущих слоев населения, нашла свое отражение в законах «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» от 18 ноября 1991 г., «О занятости населения», «Об охране труда», «О государственном пенсионном обеспечении граждан» от 3 сентября 1993 года. 24 июня 1994 года было принято Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан (№-319) «О порядке назначения и выплаты пособий инвалидам с детства, престарелым и нетрудоспособным гражданам». На поддержку беднейших слоев населения направлены Указы Президента Республики «О мерах по усилению социальной защиты малообеспеченных семей» от 23 августа 1994 года, «О повышении всех видов пенсий населению Республики Узбекистан».

Каждый гражданин Узбекистана имеет право на труд, отдых, образование, пенсионное обеспечение по старости, болезни, потере трудоспособности, инвалидности, бесплатное медицинское обслуживание. Конституция гарантирует гражданам Узбекистана один выходной в неделю, ежегодный оплачиваемый отпуск, сохранение рабочего места в случае временной потери трудоспособности. Женщины имеют право на оплачиваемый декретный отпуск с сохранением рабочего места. В Узбекистане запрещено использование детского труда. Также, каждый имеет право на социальное обеспечение в старости, в случае утраты трудоспособности, а также потери кормильца и других, предусмотренных законом случаях. (ст. 39 Конституция Республики Узбекистан). Социальное обеспечение Республики осуществляется путем выплат пенсий, пособий и других форм выплат, особенно нуждающимся слоям населения.

Социальную защиту граждан осуществляют: Президент, Олий Мажлис, Кабинет Министров, министерства и ведомства, хокимияты, местные представительные органы, а также органы местного самоуправления граждан, каждый в рамках своей компетенции.

Наиболее, уязвимыми слоями населения в Узбекистане являются пенсионеры, студенты, многодетные и одинокие матери, работники бюджетной сферы. Социальная политика государства, направленная на защиту малоимущих слоев населения, нашла свое отражение в законах «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» от 11 июля 2008 г., «О занятости населения», «Об охране труда», «О государственном пенсионном обеспечении граждан» от 3 сентября 1993 года. 24 июня 1994 года было принято Постановление Кабинета

Министров Республики Узбекистан (№-319) «О порядке назначения и выплаты пособий инвалидам с детства, престарелым и нетрудоспособным гражданам». На поддержку беднейших слоев населения направлены Указы Президента Республики «О мерах по усилению социальной защиты малообеспеченных семей» от 23 августа 1994 года, «О повышении всех видов пенсий населению Республики Узбекистан».

Механизм реализации права на социальное обеспечение имеет следующие элементы:

- социальное обеспечение старости, т.е. выплата гражданину государственной пенсии, по достижению им установленного законом возраста, либо при наличии определенного трудового стажа, в установленном законодательством сферах деятельности;

- социальное обеспечение в случае утраты трудоспособности, т.е. обязательные выплаты денежного пособия при постоянной или временной нетрудоспособности гражданина, а также социально-бытовое обслуживание (предоставление коммунальных и иных услуг на льготных условиях, оказание специализированной медицинской помощи, осуществление медицинской, профессиональной и социальной реабилитации инвалидов);

- социальная поддержка в случае потери кормильца, т.е. выплата пенсии детям и другим иждивенцам, потерявшим кормильца, вплоть до их совершеннолетия. Полное государственное обеспечение детей-сирот и детей из неполных семей в детских домах;

- система выплат пособий социально уязвимым категориям граждан (инвалиды, матери-одиночки, многодетные семье и др.).

Узбекистан унаследовал государственную пенсионную систему. Она охватывает основную часть населения, нуждающегося в поддержке, за исключением безработных малообеспеченных семей, а также потерявших трудоспособность не работавших граждан. Социальная защита этих категорий населения обеспечивается другими системами и отдельным законодательством.

Искоренение безработицы, бедности, усиление социальной интеграции и развития, является одним из основных направлений социальной политики Узбекистана, которая находится под контролем Президента и Правительства Республики Узбекистан. **В реализации этой политики задействованы различные социальные системы, в том числе:**

- Система социального страхования;

- Система поддержки безработных;
- Система оказания помощи малообеспеченным семьям и семьям с детьми;
- Система предоставления льгот и преимуществ для отдельных категорий граждан и др.

В совокупности эти системы преследуют единую цель – обеспечение социальной защиты нуждающихся и наиболее уязвимых слоев населения. Вместе с тем, каждая из них выполняет самостоятельные задачи, имеет отдельную законодательную базу и организационно – методическую основу.

Как и во многих развитых странах, Республика Узбекистан имеет собственную государственную систему социального страхования, которая призвана защитить население от возможных социальных рисков, к числу которых относятся временная нетрудоспособность (болезнь), старость, инвалидность, потеря кормильца.

Каждый гражданин Узбекистана имеет право на труд, отдых, образование, пенсионное обеспечение по старости, болезни, потере трудоспособности, инвалидности, бесплатное медицинское обслуживание. Конституция гарантирует гражданам Республики Узбекистан один выходной в неделю, ежегодный оплачиваемый отпуск, сохранение рабочего места в случае временной потери трудоспособности. Также, каждый имеет право на социальное обеспечение в старости, в случае утраты трудоспособности, а также потери кормильца и других, предусмотренных законом случаях (ст. Конс.39).

Социальную защиту граждан осуществляют:

Президент, Олий Мажлис, Кабинет Министров, Министерства и ведомства, хокимияты, местные представительные органы, а также органы местного самоуправления граждан, каждый в рамках своей компетенции.

Социальная политика государства, направленная на защиту малоимущих слоёв населения, нашла своего отражение в законах «О социальной защищенности инвалидов в РЕСПУБЛИКА УЗБЕКИСТАН», «о занятости населения», «Об охране труда», «О государственном пенсионном обеспечении граждан».

Государственному социальному страхованию подлежат все работники.

Взносы на государственное социальное страхование уплачивают работодатели, а также сами застрахованные работники.

Застрахованные работники, а в соответствующих случаях и их семьи обеспечиваются за **счёт средств государственного социального страхования**:

- пособиями по временной нетрудоспособности, а женщины, кроме того, пособиями беременности и родам;
- пособиями при рождении ребёнка;
- государственными пенсиями по возрасту, по инвалидности и по случаю потерей кормильца;
- другими выплатами, предусмотренными законодательством.

Средство государственного социального страхования используются также в установленном порядке на оплату санаторно-курортного лечения, отдыха, лечебного (диетического) питания застрахованных работников, содержания оздоровительных лагерей для детей, другие мероприятия по государственному социальному страхованию.

Действующая система социального страхования включает в себя ряд выплат, получаемых населением при наступлении вышеуказанных рисков:

- Пособие по временной нетрудоспособности назначается по месту работы и выплачивается за дни болезни в размерах 60, 80 или 100 процентов среднемесячного заработка за последние 12 месяцев, в зависимости от продолжительности стажа работы;

- Пособие по беременности и родам назначается по месту работы в размере среднего заработка суммарно за 126 календарных дней;

- Единовременное пособие при рождении ребенка назначается по месту работы или учебы родителей, а если они не работают и не учатся – в органах социального обеспечения в размере двукратной минимальной заработной платы;

- Единовременное пособие на погребение выплачивается в размере трехкратной минимальной заработной платы;

- Пенсии назначаются и выплачиваются органами социального обеспечения.

Система социального страхования предоставляет значительные льготы для женщин и на них направляется большая часть расходов. Вместе с тем, в последние годы наблюдается тенденция относительного снижения доли пособий по беременности и родам, а также при рождении ребенка в общих расходах на выплату пособий по системе социального страхования

Важным направлением государственной помощи и поддержки нуждающихся слоев населения является система выплаты социальных пособий. Эта система сформировалась в июле 1994 года одновременно с вводом в действие Закона «О государственном пенсионном обеспечении граждан».

Гражданам, достигшим возраста, дающего право на пенсионное обеспечение, предоставляется медико-социальная помощь в учреждениях государственной системы здравоохранения и социального обеспечения.

Медико-социальная помощь включает в себя стационарно – амбулаторное лечение, оздоровление в санаториях и домах – интернатах.

Граждане пенсионного возраста на основании медицинского заключения, имеют право на реабилитацию за счет средств социального страхования, органов социального обеспечения и за счет средств предприятий, учреждений и организаций в соответствии с законодательством.

В отличие от системы социального страхования, которая охватывает работающую часть населения, эта система охватывает все нетрудоспособное население республики, а также малообеспеченные семьи, нуждающиеся в поддержке.

Основными задачами системы является предоставление адресной материальной помощи семьям, оказавшимся в трудном положении, оказание социальной помощи одиноким престарелым гражданам, организация социальной и трудовой реабилитации инвалидов, обеспечение нуждающихся протезное – ортопедическими изделиями и средствами передвижения.

II. ПОНЯТИЕ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.

Главным условием участия в системе социального страхования является уплата обязательных взносов, следовательно, социальное страхование распространяется на работающее население республики. Неработающая часть населения, включая детей, учащуюся молодежь, домохозяек, не охватывается системой социального страхования. Социальная защита этой категории населения обеспечивается другими системами и отдельным законодательством.

Пенсионное обеспечение осуществляется в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении

граждан». Негосударственные (частные) формы пенсионного обеспечения в республике отсутствуют.

В соответствии с Законом различают 3 вида пенсий:

1. пенсии по возрасту;
2. пенсии по инвалидности;
3. пенсии по случаю потери кормильца.

Закон устанавливает два основных требования для пенсионного обеспечения.

1. наличие условия, дающего право на пенсионное обеспечение (достижение пенсионного возраста, наступление инвалидности, потеря кормильца).

2. наличие требуемого стажа работы в соответствии с приведенными условиями.

В случае отсутствия одного из указанных требований право на пенсионное обеспечение теряется.

Важной частью социальной защиты населения Узбекистана являются пенсионная система. Она охватывает основную часть населения, нуждающегося в поддержке, за исключением безработных, малообеспеченных семей, а также потерявших трудоспособность не работавших граждан. Финансирование пенсионной системы осуществляется из средств пенсионного фонда, формируемого за счет обязательных взносов работающих граждан. Пенсионный фонд Республики Узбекистан является финансово состоятельным и не имеет задолженности по выплате пенсий. Правительству республики пришлось уделить максимум усилий для обеспечения финансовой стабилизации пенсионного фонда, так как на момент объявления независимости, дефицит бюджета пенсионного фонда составлял около 15%. Недостающая часть расходов пенсионного фонда покрывалась за счет государственного бюджета, что, естественно, оказывало отрицательное влияние на финансирование других социальных программ. С начала 1997 года эта проблема в республике решена полностью.

Пенсионное обеспечение Узбекистана является государственной системой, относится к классу солидарных систем и осуществляется в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан», введенным в действие 1 июля 1994 года.

Для всех граждан, независимо от пола, установлен единый порядок определения размера пенсии, складывающийся из следующих составляющих:

- базовой пенсии;
- повышение пенсии за сверх требуемый стаж работы;
- надбавок к пенсии за определенные заслуги.

Законодательство предоставляет женщинам значительные преимущества и льготы в вопросах пенсионного обеспечения.

Можно выделить два основных преимущества, предоставленных пенсионным законодательством для женщин: во-первых, более низкий возрастной ценз выхода на пенсию, во-вторых, более низкая продолжительность требуемого стажа работы.

Преимущества при определении права на пенсию

	Мужчины	Женщин
Общеустановленный возраст выхода на пенсию	60	55
Стаж, требуемый для назначения пенсии	25	20

Пенсионное законодательство предоставляет женщинам также и некоторые льготы, еще более облегчающие условия их выхода на пенсию и влияющие на ее размер. **К ним относятся:**

- право выхода на пенсию многодетным матерям и матерям инвалидов с детства в возрасте 50 лет, т.е. на 5 лет раньше общеустановленного возраста;
- включение в стаж работы отдельных периодов, когда женщина не могла работать и практически не участвовала в Пенсионном фонде.

Периоды, включаемые в стаж работы женщин:

1. Время ухода матери за малолетними детьми до достижения ими возраста 3-х лет (в общей сложности в пределах 6 лет);
2. Время нахождения жен военнослужащих с мужьями в местностях, где отсутствует возможность их трудоустройства (в пределах 10 лет);
3. Время пребывания за границей жен работников дипломатической службы и международных организаций (в пределах 10 лет);
4. Период проживания жен чабанов (пастухов) на отгонных пастбищах, где отсутствует возможность трудоустройства.

Более облегченные условия выхода на пенсию для женщин, оказывают влияние на численность пенсионеров и структуру пенсий.

На данный момент, в общей численности пенсионеров женщины составляют около 53%, что на 2,5% больше доли женщин в общей численности населения.

Еще больше эта разница проявляется при анализе структуры пенсионеров в разрезе видов пенсий. Он показывает, что доля женщин в различных видах пенсий различна. Так, в составе пенсий по возрасту доля женщин составляет 62%, а в составе пенсий по инвалидности – 47%. Анализ пенсий назначенных на льготных условиях, т.е. раньше общеустановленного возраста показывает, что доля женщин в этих пенсиях составляет почти 83%. Из 565,2 тыс. таких пенсий 470,7 тыс. назначены женщинам, из которых 415 тыс. назначены многодетным матерям и матерям инвалидов с детства.

Доля женщин получающих пенсию, не достигнув пенсионного возраста, составляет около 31%. Следовательно, при сокращении численности работников, женщины и особенно женщины, имеющие детей имеют дополнительные преимущества. В составе неполных пенсий, назначаемых лицам, не имеющим требуемый стаж работы, доля женщин превышает 70%.

Важнейшей составной частью права социального обеспечения является пенсионное обеспечение государственных служащих, в том числе и рядового и начальствующего состава органов внутренних дел. Если пособия, большей частью связаны с непосредственной трудовой деятельностью, то пенсионное обеспечение преимущественно реализуются служащими, как правило, после длительной трудовой деятельности в тесном сочетании с достижением опереженного возраста, наступления инвалидности или потери кормильца.

Как известно, в реализации построения демократического правового государства, коренного реформирования экономики заложены пять ключевых принципов, на которых базируется политики переходного периода. Одним из них является осуществления упреждающих сильных мер по социальной защите людей. Только при сильном, действенном механизме социальной защиты и социальных гарантиях можно обеспечить продвижение к рыночной экономике, сохраним общественно политическую стабильность¹

Правовой основой пенсионного обеспечения в Узбекистане служит ее Конституция, в ст. 39 которой закреплено право на социальной обеспечение в старости, случае утери трудоспособности, а также потери кормильца.

¹ И. Каримов. Узбекистан по пути углубления экономических реформ. Т., «Узбекистан», 1995, с. 9-11.

Согласно Закону Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан» от 3-го сентября 1993 года пенсия подразделяются на пенсии по возрасту, по инвалидности, по случаю потери кормильца.

Пенсия по возрасту назначается государственным служащим на общих основаниях: мужчинам – по достижении 60 лет при общем трудовом стаже не менее 25 лет, женщинам – по достижении 55 лет при общем трудовом стаже не менее 20 лет.

Отдельным категориям государственных служащих пенсия устанавливается при пенсионном возрасте, а в соответствующих случаях и при пониженном трудовом.

В случае сокращения штатов или ликвидации органа; предприятия, учреждения, организации, уволенные государственные служащие, по этой причине, мужчины, достижение – 58 лет при стаже не менее 20 лет имеют право на пенсию по старости лет.

Пенсия по инвалидности назначается государственным служащим при наступлении инвалидности в следствии трудового увечья и профессионального заболевания независимо от продолжительности трудовой деятельности, а при наступлении инвалидности от других причин – при соответствующем трудовом стаже, продолжительность которого зависит от возраста ко времени наступления инвалидности.

Пенсия по случаю потери кормильца устанавливается нетрудоспособным членам семьи умершего кормильца в следствии трудового увечья и профессионального заболевания независимо от продолжительности его трудового стажа, а при наступлении смерти в следствии других причин при соответствующем общем трудовом стаже, продолжительность которого зависит от возраста государственного служащего ко дню смерти. Пенсионное обеспечение лиц рядового и начальствующего состава и их семей осуществляется в порядке и на условиях, установленных законодательством Республики Узбекистан.

Лица среднего, старшего и высшего начальствующего состава увольняются на пенсии по возрасту в запас или в отставку при достижении следующих возрастов: до подполковника включительно 50 лет, полковника 55 лет, высший начальствующий состав 60 лет, рядового и младшего начальствующего состав мужчины до 50 летнего возраста, женщины – 45 летнего возраста. В запас увольняются лица, имеющие соответствующие воинские звания, и по состоянию здоровья годны к военной службе, а в отставку признанные не годными к военной службе.

Пенсии по инвалидности лицам рядового и начальствующего состава органов внутренних дел назначаются при условии если инвалидность наступила в период их службы в органах внутренних дел или не позднее трех месяцев после увольнения со службы либо инвалидность наступила позднее этого срока, но в следствии ранения, контузии, увечья или заболевания, имевших место в период службы в органах внутренних дел, в вооруженных силах или органах службы национальной безопасности.

Пенсии по случаю потери кормильца назначается при условии:

- семья рядового и начальствующего состава органов внутренних дел если кормилец умер в период службы в органах внутренних дел или не позднее трех месяцев после увольнения со службы, либо если кормилец умер позднее этого срока, но вследствие ранения, контузии, увечья или заболевания, имевших место в период службы в органах дел:

- семьям пенсионеров из числа указанных лиц если кормилец умер в период получения пенсии или не позднее 5 лет после прекращения выплаты пенсии.

- пенсии по случаю безвестного отсутствия кормильца назначаются независимо от того, когда установлено безвестно отсутствию кормильца.

Пенсионном обеспечении семей лиц рядового и начальствующего состава по случаю потери кормильца закреплено правило, что этим семьям назначается пенсия независимо от срока выслуг лет кормильца.

III. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда, ответственность за их нарушение.

Органы надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства перечислены в ст. 9 ТК Республика Узбекистан

Таковыми органами являются:

1. Специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции, не зависящие в своей деятельности от администрации, работодателей и их вышестоящих органов, согласно положениям об этих органах надзора.

2. Профессиональные союзы, а также состоящие в их ведении правовая и техническая инспекции труда – согласно положениям об этих инспекциях.

Органы государственной власти и управления осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в порядке, установленном законом.

Надзор за точным и единообразным исполнением законов о труде на территории Республика Узбекистан осуществляется Генеральным прокурором Республика Узбекистан и подчиненными ему прокурорами.

Должностные лица органов государственного надзора и контроля (государственные инспекторы) по охране труда имеют право для проверки производств беспрепятственно посещать любые предприятия, проводить расследования несчастных случаев на производстве, имеют доступ к необходимой информации. Они могут выдавать должностным лицам администрации обязательные для исполнения предписания, приостанавливать эксплуатацию производственного оборудования, налагать на должностных лиц, виновных в нарушение законодательства о труде и охране труда, штрафы.

Размеры этих штрафов предусмотрены ст. 49,50 и 51.

229 Кодекса Республика Узбекистан об административных правонарушениях в редакции от 22 сентября 1994 г. За различные трудовые правонарушения размер штрафа равный – от одного до 3х, от 2х до 5, от 5 до 7 минимальных размеров оплаты труде, а, согласно ст. 255 кодекса Республика Узбекистан об административной ответственности, рассматривать дела об административных правонарушениях и применять административные взыскания вправе: - **правовые инспектора труда** - за нарушение законодательства о труде. **Технические инспектора труда** – за нарушение правил охраны труда.

Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда осуществляют **профсоюзы в лице их** соответствующих органов, которые могут в этих целях создавать собственные инспекции.

Профсоюзы в лице соответствующих органов имеют право:

- осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды через свои органы, доверенных (уполномоченных) лиц по охране труда, а также собственные инспекции по охраны труда, действующие на основании положений, утверждаемых профсоюзами;
- участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и охраняющей среды, а также в разработке правовых актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производства, а также осуществлять самостоятельное их расследование;

- получать информацию от должностных лиц администрации о состоянии условий и охраны труда и о всех несчастных случаях на производстве;

- предъявлять требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- осуществлять выдачу работодателям обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда и т.д. (ст. 24 закон Республика Узбекистан об охране труда). Указанная выше норма предоставила профсоюзам широкие права по охране труда, часть из которых осуществляются техническими и правовыми инспекциями труда профсоюзов, действующих на основании положений о них. Техническая инспекция труда контролирует соблюдение правил охраны труда, а правовая - соблюдение трудового законодательства о трудовом договоре, оплате труда, рабочем времени и т.д.

Ответственность за нарушение трудового законодательства и охране труда несут должностные лица администрации, работодатель как дисциплинарную, административную (штрафы), так и материальную, а в соответствующих случаях и уголовную.

Так, - за нарушение должностным лицом законодательства о труде и охране труда - влечет положение штрафа от 2-х до пяти минимальных размеров заработной платы (ст. 49).

- необоснованный отказ в приеме на работу граждан направленных на предприятия, в учреждения и организации государственной службой занятости, при наличии там свободных рабочих мест – влечет наложение штрафа на должностных лиц от 5 до 7 минимальных размеров за заработной платы (ст. 50).

- Административное принуждение к труду в какой – либо форме, за исключением случаев, предусмотренных законом, - влечет положение штрафа от 1 до 3-х минимальных размеров заработной платы. (ст. 51 Кодекса Республика Узбекистан об административной ответственности).

Уголовной ответственности УК Республика Узбекистан в ст. 116, 122, 141, 207, 257, 259...

Охрана труда – это система правовых мероприятий и средств обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их

трудовой жизни, в том числе и правовых норм по оздоровлению и улучшению условий труда.

Институт охраны труда – это система правовых норм обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Органы надзора и контроля за охраной труда и соблюдение трудового законодательства являются:

1. Специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции, не зависимые в своей деятельности от администрации, работодателей и их органов, согласно положениям об этих органах надзора.

2. Профессиональные союзы, а также состоящие в их ведении правовая и техническая инспекция труда – согласно положениям этих инспекциях. Исполнительные и распорядительные органы власти и местного управления осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства и охраны труда на своей территории.

Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда осуществляют профсоюзы в лице их соответствующих органов, которые могут в этих целях создавать собственные инспекции. Уполномоченные лица по охране труда профсоюзов или другого коллектива действуют в соответствии с рекомендациями, разработанными государственными органами управления охраны труда.

Профсоюзы в лице соответствующих органов имеют право:

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением охраны труда;

- участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев и проф. заболеваний;

Получать информацию о должностных лицах администрации о состоянии условий;

- предъявлять требования о приостановке работ, непосредственно здоровья работников;

- осуществлять выдачу работодателям обязательных представлений о постановлении выявленных нарушений об охране труда;

- осуществлять проверку условий охраны труда;

- принимать участие в испытании и приемке в эксплуатацию производственных объектов;

- принимать участие в экспертизе безопасности труда на проектируемых производственных объектах;
- обращаться в органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров.

Ответственность за нарушения законодательства и охраны труда несут должностные лица администрации, работодатель как дисциплинарную, административную, так и материальную, в соответствующих случаях уголовную.

Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда осуществляют профсоюзы в лице их соответствующих органов, которые могут в этих целях создавать собственные инспекции. Уполномоченные лица по охране труда профсоюзов или другого коллектива действуют в соответствии с рекомендациями, разработанными государственными органами управления охраны труда.

Профсоюзы в лице соответствующих органов имеют право:

- осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением охраны труда;
- участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев и проф. заболеваний;

Получать информацию о должностных лицах администрации о состоянии условий;

- предъявлять требования о приостановке работ, непосредственно здоровья работников;
- осуществлять выдачу работодателям обязательных представлений о постановлении выявленных нарушений об охране труда;
- осуществлять проверку условий охраны труда;
- принимать участие в испытании и приемке в эксплуатацию производственных объектов;
- принимать участие в экспертизе безопасности труда на проектируемых производственных объектах;
- обращаться в органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров.

Ответственность за нарушения законодательства и охраны труда несут должностные лица администрации, работодатель как

дисциплинарную, административную, так и материальную, в соответствующих случаях уголовную.

Вопросы и задания по теме:

1. Назовите виды обеспечения за счёт государственного социального страхования .
2. В чем значение и виды трудовых стажей.
3. Какова ответственность за нарушение трудового законодательства.
4. Охарактеризуйте нормативно-правовые и организационные основы государственного социального страхования.
5. Охарактеризуйте понятие пенсионного обеспечения.
6. Раскройте сущность органов осуществляющих деятельность надзора и контроля по охране труда.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:

РУКОВОДЯШАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Каримов И.А. Узбекистан: национальная независимость, экономика, идеология.- 1.-Т.: Узбекистан, 1996.- 349 с.
2. Каримов И.А. Наша цель: свободная и процветающая Родина.- Т.2.- Т.: Узбекистон, 1996.- 380 с.
3. Каримов И.А. Родина священна для каждого.- Т.3.- Т.: Узбекистан, 1996.- 348 с.
4. Каримов И.А. По пути созидания.- Т.4.-Т.: Узбекистан, 1996.- 348 с.
5. Каримов И.А. Мыслить и работать по-новому - требование времени. - Т.5.-Т.: Узбекистан, 1997.-332 с.
6. Каримов И.А. По пути безопасности и стабильного развития.-Т.6.- Т.: Узбекистан, 1998.- 415 с.
7. Каримов И.А. Свое будущее мы строим своими руками.-Т.7.-Т.: Узбекистан, 1999. – 382 с.
8. Каримов И.А. Наша высшая цель - независимость и процветание
9. Родины, свобода и благополучие народа.-Т.8-Т.: Узбекистан, 2000. - 512 с.
10. Каримов И.А. За процветание Родины - каждый из нас в ответе.- Т.9.- Т.:Узбекистон,2001.- 399 с.
11. Каримов И.А. За безопасность и мир надо бороться.-Т.10.-Т.: Узбекистон,2002.-416 с.
12. Каримов И.А. Избранный нами путь- это путь демократического развития и сотрудничества с прогрессивным миром.-Т.11.- Т.: Узбекистан, 2003.- 296 с.
14. Каримов И.А. Мирная жизнь и безопасность страны зависят от единства и твердой воли нашего народа. -Т.12.-Т.:Узбекистон, 2004.- 280 с.
15. Каримов И.А. Узбекский народ никогда и ни от кого не будет зависеть .-Т.13.-Т.:Узбекистон, 2005.- 264 с.
16. Каримов И.А. Человек, его права и свободы- высшая ценность. - Т.14.-Т.:Узбекистон, 2006.-224 с.
17. Каримов И.А.Либерализация общества углубление реформ повышение духовности и уровня жизни народа- критерий и цель всей нашей деятельности.-Т.15.- Т.: Узбекистан, 2006.-208 с.

НОРМАТИВНО–ПРАВОВЫЕ АКТЫ

1. Конституция Республики Узбекистан-Т.2003 г.
2. Комментарий к Конституции Республики Узбекистан-Т- 1997г.
3. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан – Т., «Адолат»-
4. Закон Республики Узбекистан 13.01.1992 г. № 510-XII О занятости населения (новая редакция) Утверждена Законом Республика Узбекистан от 01.05.1998 г. № 616-I
5. Закон Республики Узбекистан 28.09.2006 г. № зру-57. О промышленной Безопасности опасных Производственных Объектов. Принят законодательной палатой 29 июня 2006 года Одобрен сенатом 25 августа 2006 года.
6. Закон Республики Узбекистан 06.05.1993 г. № 839-XII. Об охране труда.
7. Закон Республики Узбекистан «Об усилении правовой и социальной защиты сотрудников Милиции» от 31 октября 1990 г. // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан. 1993. №5.
8. Закон Республики Узбекистан «О праздничных днях Республики Узбекистан» от 2 июля 1992 г. // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан. 1992. №9. Ст. 368.
9. Закон Республики Узбекистан «О государственных наградах» от 22 декабря 1995 г. // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан. 1995. №12. Ст. 266.
10. Закон Республики Узбекистан "О государственном пенсионном обеспечении граждан" от 3 сентября 1993 года. //Ведомости Верховного Совета Ресублики Узбекистан, 1993г., №9, ст. 338.
11. Закон Республики Узбекистан «Об учреждении почетных званий Республики Узбекистан» от 26 апреля 1996 г. // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан. 1996. №5–6. Ст. 64.
12. Сборник нормативно-правовых документов по трудовому законодательству Республики Узбекистан Т., «Мир экономики и право», 2005. –256 с.
13. Сборник законодательства Республики Узбекистан по вопросам защиты материнства и детства. Т., “Министерство Юстиции Республики Узбекистан, Генеральная Прокуратура Республики Узбекистан”, 2004.-656 с.
14. Указ Президента Республики Узбекистан 17.12.2007 г. № уп-3942. Об увеличении размеров Выплат за почетные звания.

15. Указ Президента Республики Узбекистан 13.02.2001 г. № уп-2810. Об образовании Министерства труда и социальной Защиты населения Республики Узбекистан.

16. Постановление Кабинета министров Республики Узбекистан 15.05.2007 г. № 97 О совершенствовании Учета граждан Республики Узбекистан, выезжающих за рубеж Для осуществления трудовой Деятельности.

17. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 7 июля 2004 года № 309 «О дальнейшем совершенствовании Единой тарифной сетки по оплате труда».

18. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 8.01.1993. № 16 «Об утверждении временного положения о прохождении службы в ОВД Республика Узбекистан».

19. Приказ МВД Республики Узбекистан от 19 августа 1996. «Об утверждении нормативных актов, регламентирующих трудовые отношения в системе МВД Республики Узбекистан».

20. Постановление Кабинета министров Республики Узбекистан 19.10.1995 г. № 408. О трудовой деятельности Граждан Республики Узбекистан За рубежом и иностранных Граждан в республике (наименование в редакции Постановления км Республика Узбекистан от 12.11.2003 г. № 505)

21. Постановление Кабинета министров Республики Узбекистан 11.03.1997г. № 133 Об утверждении нормативных Актов, необходимых для реализации Трудового кодекса Республики Узбекистан.

МЕЖДУНАРОДНО–ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

1. “Всемирная декларация прав человека” Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года.Сборник международных договоров по правам человека. . Т., “Адолат”, 2004. –520 с.

2. Международные нормативные акты ЮНЕСКО. Конвенции, соглашения, протоколы, рекомендации, декларации. / Составитель И.Д. Никулин. - М., 1993 г.

3. Международное право в документах учебное пособие Сост: Н.Т. Блатова, Г.М. Мелков-3-е изд. - М.: 2000.-824 с

4. Международный Пакт о гражданских и политических правах. 1966. Международные договора по правам человека (сборник). Ответственный редактор А.Х. Саидов. -Т., «Адолат», 2004 г.

5. Янги Европа учун Париж хартияси 1990 й 21 ноябр. Инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро шартномалар (тўплам). Ўзбекча нашрнинг масъул муҳаррири А.Х. Саидов. –Т.,«Адолат», 2004 г.

6. Права человека. Сборник международных договоров. Т. 1. Универсальные договора. - Нью-Йорк, Женева, 1994 г.

7. Права человека: единство общечеловеческого и национального. Сборник международных договоров и законов Республики Узбекистан. / Составитель А.Х. Саидов. - Т. 1,2. – Т., 1995 г.

УЧЕБНИКИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Абдуллаева.Н.Н. Страхование право.2006. Т.:ЖИДУ.2006.283 с.

2. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Трудовой законодательство Узбекистан. Книга 1. (Трудовой договор-контракт). Т.: Мир экономики и права, 1998 г.

3. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Трудовой договор (контракт)в Республике Узбекистан. Т.: Мир экономики и права, 1996 г.

4. Трудовое законодательство Узбекистана в вопросах и ответах /Под ред. М. Гасанова, Е. Соколова.Т., 1998 г.

5. Трудовое право. Учебник. Под редакции Смирнова О.В.-М., 1998 г.

6. Трудовое право. Учебник. Под редакции Сыроватской Л.А.-М., 1995 г.

7. Иванов С.А. Трудовое право и повышение качества труда. - М., 1987 г.

8. Никитинский В.И., Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих сотрудников. Государство и право. 1992 г. № 6.

9. Трудовое право. Альбом схем.- Т. 2002 г.

10. Гусов К.Н., Толькунова В.Н. Трудовое право России учебник. Мю.2007г.

11. Холмуминов Ж.Т., Дусманов А.Х., Бекимбетов Н. Трудовое право: Альбом схем.Т., 2002 г.

12. Абдумурсалов М. Рассмотрение экономических споров на мировом уровне // Хозяйство и право. 1999. № 5. С. 69.

13. Гаврилова А. К. Гарантии работникам при увольнении. М., 1995 г.

14. Голованова Е. А. Трудовые споры и порядок их рассмотрения. Пермь, 1995 г.

15. Голощапов С. А. Понятие, виды, причины подведомственных трудовых споров. М., 1994 г.
16. Гусев К. Ц., Толкунова Е. М. Трудовой договор. М., 1996 г.
17. Иноятова Д. Профсоюз Узбекистана и законодательство. // Хо-зяйство и право. 1999. № 7. С. 80.
18. Марвин С. П. Современные проблемы общей части трудового права. М., 1993 г.
19. Никитский В. И., Коршунова Г. Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников // Государство и право. 1992. № 6.
20. Нуржанов А. Договор и его исполнение // Хозяйство и право. 1998. № 34. С. 72.

- Лекция: № 1.** Предмет, методы, система и функции трудового права.....
- Лекция: № 2.** Источники трудового права. Коллективные договоры и соглашения.....
- Лекция: № 3.** Основные принципы правового регулирования труда. Субъекты трудового права.....
- Лекция: № 4.** Трудовой договор. Особенности приема на работу в правоохранительные органы.....
- Лекция: № 5.** Перевод на другую работу. Прекращение трудового договора. Порядок увольнения из правоохранительных органов.....
- Лекция: № 6.** Рабочее время и время отдыха. Правовое регулирование заработной платы.....
- Лекция: № 7.** Дисциплина труда. Дисциплина в правоохранительных органах. Материальная ответственность с трудового договора.....
- Лекция: № 8.** Охрана труда.....
- Лекция: № 9.** Рассмотрение трудовых споров.....
- Лекция: № 10.** Государственное социальное страхование. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.....

ТРУДОВОЕ ПРАВО (КУРС ЛЕКЦИЙ)

Редактор **И.В. СОЛОХИНА**
Технический редактор **А.А. Юлдашев**

Подписано в печать ____ 03 2009 г. Объем ____ уч. - изд. л.
Тираж 500. Заказ № 500. Цена договорная

Академия МВД Республики Узбекистан
700197, г. Ташкент, ул. Интизор, 68