

Республика Узбекистан

Навоийский горно-металлургический комбинат

Навоийский государственный горный институт

Методическое пособие к лекционным и практическим занятиям по
разделу **“Основы трудового права Республики Узбекистан”**

Навои 2006

Составители:

Д.Д. Джураева Н.Т. Сариев

Аннотация

В пособии систематизированы и представлены сведения по науке и отрасли трудового права – необходимые при подготовке к лекционным и практическим занятиям по этой теме, а также специалистам и практическим работникам.

Ответственный редактор:

Р.М.Каршиев К.И.Н. доцент

Рецензенты:

1) С. Р. Назарова – старший советник юстиции, заместитель спец. прокурора г. Навои

2) Х. Р. Раупов - к.и.н., доцент, заведующий кафедрой «общественные науки» НГТИ

Одобрено в качестве методического пособия для всех направлений бакалавриата решением № ____ 5 ____ методического Совета НГТИ от ____ 28 ____ апреля 2006 г.

Введение

Закон Республики Узбекистан «Об образовании» и национальная программа по подготовке кадров (1997) предусматривают формирование и развитие национальной модели подготовки кадров, создание социальных, экономических, правовых и иных условий для формирования всесторонне развитой личности, способной осознать свою ответственность перед обществом и государством.

Национальная программа «О повышении правовой культуры граждан Республики Узбекистан ставит перед нами задачу глубокого овладения правовыми знаниями, изучение действующего законодательства и необходимости развивать правовые отношения между людьми на новом, более высоком уровне.

Данное методическое пособие поможет студентам теоретически и на конкретных примерах приобрести знания по трудовому праву, углубить свои познания по трудовому законодательству.

В пособии систематизированы и представлены сведения по науке и отрасли трудового права – необходимые при подготовке к лекционным и практическим занятиям по этой теме, а также специалистам и практическим работникам.

В пособии принята следующая структура изложения материала по отдельным вопросам темы. После названия темы предлагается перечень вопросов, которые должны быть освещены в лекции на данную тему, излагается конспект лекции практические задания для студентов. Предлагаемые задачи, кластеры рассчитаны на практическое применение студентами полученных знаний, нацеливает на развитие творческого мышления, тренирует память. В пособии приведены опорные слова краткий словарь юридических терминов, что является подспорьем при подготовке студентов к текущему, промежуточному и итоговому рейтинговому контролю по правоведению.

ТРУДОВОЕ ПРАВО

1. *Понятие, предмет, принципы и субъекты трудового права.*
2. *Трудовые правоотношения.*
3. *Обеспечение занятости населения.*
4. *Трудовой договор (контракт).*
5. *Рабочее время и время отдыха.*
6. *Тарифная система и заработная плата.*
7. *Гарантийные и компенсационные выплаты.*
8. *Трудовая дисциплина.*
9. *Материальная ответственность.*
10. *Охрана труда.*
11. *Охрана труда женщин.*
12. *Охрана труда молодежи.*
13. *Льготы для работников, совмещающих работу с обучением.*
14. *Трудовые споры и порядок их рассмотрения.*
15. *Порядок разрешения трудовых споров.*

1: Понятие, предмет, принципы и субъекты трудового права.

План:

- 1) Предмет трудового права.
- 2) Основные принципы трудового права и гарантии реализации права на труд.
- 3) Субъекты трудового права.

Опорные слова: Трудовое право, трудовые отношения, трудовая правоспособность, трудовой договор (контракт).

Предмет трудового права. *Трудовое право* является отраслью права, регулирующей трудовые отношения всех лиц, работающих по трудовому договору (контракту) на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности, и связанные с ними некоторые другие отношения.

Предметом трудового права, прежде всего, являются трудовые отношения. Сегодня предметом регулирования трудового права являются трудовые отношения всех, кто работает по трудовому договору или контракту, как на государственных предприятиях, так и на предприятиях, основанных на ширкатной (коллективной) и частной собственности.

К другим общественным отношениям, связанным с трудовыми, а также регулируемым трудовым правом, относятся отношения по подготовке к трудовой деятельности и повышению квалификации работников, по трудоустройству некоторых категорий граждан, по контролю за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда, по рассмотрению трудовых споров.

Основные принципы трудового права и гарантии реализации права на труд. Основными принципами правового регулирования труда являются:

- равное право на труд;

- свободный выбор работы и запрещение принудительного труда;
- право на защиту от безработицы и государственную помощь в случае ее наступления;
- право на справедливые условия труда;
- право на равное вознаграждение за равный труд и установленный минимум заработной платы;
- право на использование по специальности и профессии;
- право на охрану жизни и здоровья;
- право на отдых, на социальное обеспечение в случае болезни и утраты трудоспособности, а также наступления старости;
- широкое участие работников в управлении предприятием, учреждением, организацией;
- добровольное выполнение трудовых обязанностей, соблюдение дисциплины и выполнение установленных норм, подчинение определенному трудовому режиму.

Субъекты трудового права. Субъектами трудового права являются: работник, работодатель, т.е. предприятие, учреждение, организации, в лице их администрации; профсоюзный комитет учреждения, организации, предприятия.

Непременным условием вступления граждан в трудовые отношения является трудовая правоспособность, которая наступает с 16 лет. В отдельных случаях на работу могут приниматься лица, достигшие 14 лет. Не могут быть признаны субъектами трудового права граждане, признанные по суду недееспособными.

Ограничение трудовой правоспособности – лишение права заниматься определенной деятельностью или занимать определенные должности допускается только по приговору суда за совершение преступления в качестве основного или дополнительного наказания.

Предприятия, учреждения, организации в качестве субъектов трудового права выступают главным образом в связи с необходимостью осуществления трудовой деятельности, предоставления гражданам работы, организацией, оплатой и охраной их труда.

Обязательным условием способности предприятия вступать в трудовые отношения является обладание правами юридического лица. Однако в ряде случаев в трудовые правоотношения могут вступать и предприятия, не обладающие правами юридического лица, что случается, когда вышестоящий орган в соответствии с действующим законодательством передает свои трудовые полномочия нижестоящим.

2: Трудовые правоотношения.

План:

- 1) Трудовые правоотношения.
- 2) Содержание трудовых правоотношений.
- 3) Основания возникновения трудовых отношений.

Опорные слова: Трудовые правоотношения, трудовое право, трудовой договор, контракт, субъективные права и обязанности.

Трудовые правоотношения. *Трудовыми правоотношениями* являются отношения, регулируемые трудовым правом. Однако эта формулировка не раскрывает полностью сущности трудовых правоотношений, т.к. не учитывает целый ряд специфических и характерных для них задач.

Во-первых, трудовые правоотношения возникают лишь в результате реализации тем или иным человеком своего права на труд путем участия в общественном труде на каком-либо предприятии, в учреждении и организации.

Во-вторых, юридическим основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор или контракт между работником с одной стороны и предприятием, учреждением, организацией – с другой. Первая обязуется выполнить определенную работу, вторая – обеспечить условия труда и выплатить зарплату.

В-третьих, трудовые отношения возникают лишь в результате добровольного волеизъявления сторон.

Поэтому под *трудовыми правоотношениями* следует понимать возникающие на основе добровольного волеизъявления и трудового договора или контракта юридические отношения по поводу участия граждан в общественном труде.

Содержанием трудовых правоотношений являются субъективные права и обязанности сторон, представляющие собой реализацию и конкретизацию основных прав и обязанностей работников.

К числу субъективных прав работников относятся права: на ознакомление с приказом о приеме на работу; на предъявление только тех документов, которые указаны в законе; на работу на условиях, установленных трудовым договором (контрактом); на нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю; на сокращенную продолжительность работы на кануне праздничных и выходных дней; на перерыв для отдыха и питания; на компенсацию за работу в выходной или праздничный день; на оплату труда по количеству и качеству труда; на внимательное отношение со стороны администрации и т.д.

Основанием возникновения трудовых отношений являются трудовой договор или контракт, представляющие собой двустороннее волеизъявление: гражданина - поступить на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию, а последних – принять его на работу.

В ряде случаев для возникновения трудовых отношений помимо трудового договора (контракта) необходим также административно-правовой акт компетентных органов о направлении на работу (например, лиц, окончивших высшие, средние специальные учебные заведения с отрывом от производства).

При приеме на выборную должность основанием для возникновения трудовых правоотношений является акт об избрании на должность. Трудовые отношения при назначении на должность вышестоящим органом возникают в случае принятия акта утверждения в должности.

Изменение трудовых правоотношений обуславливаются соглашением сторон (перевод на другую работу возможен лишь при наличии взаимного соглашения работника и работодателя).

Основанием прекращения трудовых правоотношений служит как соглашение сторон, так и одностороннее волеизъявление каждой из них. В ряде случаев прекращение трудовых правоотношений может наступить по инициативе третьего лица, не являющегося стороной трудовых отношений, а также при наступлении определенных обстоятельств, исключающих возможность продолжения работы (призыв или поступление на военную службу, смерть работника).

3: Обеспечение занятости населения.

План:

- 1) Органы государства, участвующие в обеспечении занятости населения.
- 2) Порядок трудоустройства безработных.

Опорные слова: Органы государства, безработные, трудоустройство, государственная служба занятости.

Органы государства, участвующие в обеспечении занятости населения. Вся эта деятельность государства осуществляется при непосредственном участии компетентных органов государства, которые можно разделить на общие и специальные. К общим относятся: Кабинет Министров, Министерство труда и социальной защиты, хокимы, которые, каждый в пределах своей компетенции, несут ответственность за осуществление государственной политики в области занятости населения. В частности, Кабинет Министров ежегодно определяет территории, где развитие рабочих мест поощряется правительством Республики, Министерство труда и социальной защиты осуществляет контроль за исполнением законодательством о труде и занятости государственными, общественными органами и работодателями независимо от форм собственности и хозяйствования. Хокимы решают вопросы, связанные с разработкой и осуществлением мер по обеспечению занятости населения, с учетом особенностей регионов.

В реализации государственной политики занятости принимают участие предприятия, учреждения, организации независимо от форм собственности и хозяйствования.

Должностные лица, виновные в несвоевременном представлении информации и сокрытии свободных рабочих мест, а также уклоняющиеся от отчислений в государственный фонд занятости, подвергаются в установленном законом порядке.

Порядок трудоустройства безработных. Содействие трудоустройству населения оказывают соответствующие органы системы Министерства Республики Узбекистан.

Для финансирования мероприятий по реализации политики занятости и эффективности деятельности органов по труду создается Государственный фонд содействия занятости а порядке, определяемом Правительством Республика Узбекистан.

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

Для лиц, впервые ищущих работу, не имеющих профессии (специальности), 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.

Для лиц, потерявших работу и заработок (трудовой доход), подходящей считается работа, соответствующая их профессиональной подготовке, учитывающая возраст, состояние здоровья, трудовой стаж и опыт по прежней специальности, транспортную доступность нового рабочего места.

По истечении первоначального периода безработицы, предусмотренного частью второй статьи 65 настоящего Кодекса, в случае невозможности предоставления работы по профессии (специальности), подходящей может считаться работа, требующая

изменения профессии (специальности) с учетом способностей человека, его сил, прошлого опыта и доступных для него средств обучения.

Лица, дважды отказавшиеся от предложенной им подходящей работы в течение 10 дней с момента регистрации в местном органе по труду, не признаются ищущими работу и имеют право на повторную регистрацию в качестве безработных по истечении 13 календарных дней с момента отказа от предложенной работы.

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; заработная плата на предложенной работе ниже минимальной для данной специальности и квалификации; отказ от работы обоснован уважительными причинами.

Лицам, потерявшим работу, впервые ищущим ее, а также желающим возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва (более 1 года) и признанным безработными, обеспечиваются: выплата пособия по безработице; оказание материальной помощи с учетом наличия иждивенцев; выплата стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки и включение этого периода в трудовой стаж; возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

При прекращении трудового договора по отдельным основаниям работникам предоставляются дополнительные гарантии материальной поддержки.

Пособие по безработице назначается лицу, признанному безработным, со дня его регистрации в местном органе по труду в качестве лица, ищущего работу. Безработному мужчине в возрасте до 35 лет, имеющему менее 3 иждивенцев, пособие по безработице назначается при условии его участия в оплачиваемых общественных работах в порядке, определяемом Правительством Республики Узбекистан. Право безработного на получение пособия наступает не позднее 11-го дня с момента регистрации в качестве лица, ищущего работу. Пособие по безработице выплачивается не более: 26 календарных недель в течение 12-месячного периода для лица потерявшего работу и заработок(трудовой доход) или стремящегося возобновить трудовую деятельность после длительного (более 1 года) перерыва; 30 календарных недель для лица, ранее не работавшего и ищущего работу впервые.

В период получения пособия безработный обязан искать работу и не реже одного раза в две недели отмечаться в местном органе по труду.

Размер пособия по безработице определяется законодательством.

Выплата пособия по безработице прекращается в случаях:

трудоустройства безработного: отказ безработного от двух предложений подходящей работы; отказа безработного мужчины в возрасте до 35 лет, имеющего менее 3 иждивенцев, от участия в оплачиваемых общественных работах; приобретения безработным права на пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством; осуждения безработного по приговору суда к наказанию виде ареста или лишения свободы; трудоустройства на временную работу в период получения пособия по безработице без уведомления об этом местного органа по труду; получение пособия по безработице обманным путем; смерти безработного.

Выплата пособия по безработице приостанавливается в случаях: направления безработного на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации – на период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации с выплатой стипендии; прохождения безработным курса лечения специализированного лечебно-профилактического учреждений – на период прохождения такого учреждения; участия безработного, в оплачиваемых общественных работах – на период участия в этих работах.

Выплата пособия по безработице может быть приостанавливается на срок до трех месяцев или размер пособия сокращен в случае не явки безработного в местный орган по труду в установленный срок по не уважительным причинам.

Работникам, освобожденным от работы в следствии избрания их на выборные должности в государственных органах предоставляет после окончания их полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность).

Решениями органов государственной власти республики Каракалпакстан, местных органов государственной власти, коллективными соглашениями и коллективными договорами могут предусматриваться дополнительные льготы в области занятости

4: Трудовой договор (контракт).

План:

- 1) Трудовой договор
- 2) Контракт
- 3) Порядок заключения трудового договора (контракт).
- 4) Испытание при приеме на работу
- 5) Прекращение трудового договора

Опорные слова: Трудовой договор, контракт, штатное расписание, законодательство о труде, трудовая книжка, увольнение.

Трудовой договор. Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем о выполнении работы по определенной специальности, квалификации, должности за вознаграждение с подчинением внутреннему трудовому распорядку на условиях, установленных соглашением сторон, а также законодательными и иными нормативными актами о труде.

Сторонами трудового договора являются работник и работодатель.

Соглашению сторон о заключении трудового договора, могут предшествовать дополнительные обстоятельства (прохождение по конкурсу, избрание на должность и др.)

Работник может заключать трудовые договоры о работе по совместительству, если это не запрещает законодательством.

Содержание трудового договора определяется соглашением сторон, а также законодательными и иными нормативными актами о труде.

По соглашению сторон трудового договора определяются: место работы (предприятие или его подразделение); трудовая функция работника – специальность, квалификация, должность, по которой он будет работать; день начала работы; срок действия трудового договора при заключении его на определенный срок; размер оплаты и другие условия труда.

Уровень трудовых прав и гарантий для работников, установленный законодательными и иными нормативными актами, не может быть понижен при заключении трудового договора.

Трудовые договоры могут заключаться: на неопределенный срок; на определенный срок не более 5 лет; на время выполнения определенной работы.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на не определенный срок, не может быть перезаключен на определенный срок, а также на время выполнения определенной работы без согласия работника.

Прием на работу оформляется приказом работодателя. Основанием для издания приказа является заключенный с работником трудовой договор.

Прием на работу руководителя предприятия является правом собственником имущества предприятия и осуществляется им непосредственно, а также через уполномоченные им органы либо через совет предприятия, правление или другие органы, которым делегированы права по управлению предприятием.

Руководитель предприятия заключает трудовые договоры с работниками в пределах полномочий, предоставленных ему собственником предприятия.

Приказ о приеме на работу издается в точном соответствии с содержанием заключенного трудового договора.

Приказ объявляется работнику под расписку.

Фактическое допущение работника к работе должностным лицом, обладающим правом приема на работу, либо с его ведома считается заключением трудового договора со дня начала работы независимо оттого, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

На всех работников, проработавших на предприятии, в учреждении, организации свыше пяти дней, в том числе на сезонных и временных работников заполняется трудовая книжка.

Трудовая книжка является основным документом, подтверждающим трудовой стаж работника. В нее заносятся данные о личности владельца, сведения о работе, профессии, образовании, поощрениях и награждениях.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших на предприятии свыше 5 дней, за исключением совместителей.

Работодатель обязан вносить в трудовую книжку сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу и прекращении трудового договора. По просьбе работника в трудовую книжку вносятся запись о периодах работы по совместительству и временных переводах на другую работу. Основания (причины) прекращения трудового договора в трудовую книжку не записываются.

Трудовой договор 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;
- 5) по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре. Условие о прекращении трудовых отношений в трудовом договоре может быть оговорено сторонами только в том случае, если это допускается законом;
- б) в связи с не избранием (непрохождением по конкурсу) на новый срок либо отказом от участия в избрании (конкурсе).

Работник вправе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока, письменно предупредив об этом работодателя за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть прекращен до истечения срока предупреждения.

В течение срока предупреждения работник вправе отозвать поданное заявление.

Если по истечении срока предупреждения, трудовой договор с работником не был прекращен и трудовые отношения продолжают, то заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника утрачивает свою силу, а прекращение трудового договора в соответствии с этим заявлением не допускается.

В случаях, когда заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника обусловлено невозможностью продолжения им работы, работодатель должен прекратить трудовой договор в срок, о котором просит работник.

5: Рабочее время и время отдыха.

План:

- 1) Понятие и виды рабочего времени.
- 2) Понятие и виды времени отдыха.
- 3) Отпуска.

Опорные слова: Отпуск, рабочее время, рабочий день, трудовой распорядок, ежегодный отпуск.

Рабочее время. Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с распорядком или графиком работы либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности. Режим рабочего времени – это порядок распределения времени работы и отдыха в течение определенного календарного периода. Режим включает в себя следующие элементы: начало и окончание работы, время и продолжительность смен, их чередование.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. При шестидневной рабочей неделе он продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов, при пятидневной рабочей неделе – 8 часов. **Время отдыха.** Временем отдыха считается время, в течение которого работник не занят на работе и которое он может использовать по своему усмотрению. Трудовое законодательство устанавливает следующие виды времени отдыха: ежедневный, еженедельный отдых, праздничные дни, отпуска.

Отпуска. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Ежегодным отпуск называется потому, что предоставляется один раз за каждый проработанный год, который исчисляется с момента поступления работника на работу. Ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью не менее 15 рабочих дней. Это минимальный отпуск (для несовершеннолетних – один календарный месяц, для преподавателей вузов, сузов – 48 рабочих дней). В некоторых случаях закон обязывает администрацию предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы, в частности:

- работающим женщинам по уходу за ребенком в возрасте от 1 года 6 месяцев до 3 лет;
- работнику, которому выделена бесплатная или с оплатой 30% стоимости путевка для санаторно-курортного лечения, а очередной отпуск он уже отгулял и не имеет больничного листка на эти дни;
- для сдачи вступительных экзаменов в высшие или средние учебные заведения на 15 и 10 календарных дней, не считая времени на дорогу к месту, где находится учебное заведение, и обратно;

- работникам, обучающимся на подготовительных курсах при высших уч. заведениях без отрыва от работы, для сдачи выпускных экзаменов на 15 календарных дней, не считая времени проезда в учебное заведение и обратно;
- поступающим в аспирантуру и обучающимся без отрыва от производства на время проезда до учебного заведения и обратно;
- женщинам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 12 лет – до 2 недель;
- для ухода за заболевшим членом семьи, если нет другого члена семьи, который может ухаживать за заболевшим.

6: Оплата труда.

План:

- 1) Заработная плата
- 2) Гарантии оплаты труда.
- 3) Условия оплаты труда.
- 4) Сроки оплаты труда.

Опорные слова: заработная плата, трудовой договор, тарифная система.

Тарифная система представляет собой совокупность правил, с помощью которых используются единые масштабы сравнительной оценки различного рода и видов работ в целях наиболее обоснованного определения исходных норм оплаты труда. Тарифная система подразделяется на тарифную систему оплаты труда рабочих и тарифную систему оплаты труда руководителей, инженерно-технических работников и других служащих.

Тарифная система оплаты труда рабочих состоит из тарифно-квалификационного справочника, тарифной сетки, тарифной ставки, тарифных коэффициентов.

Тарифно-квалификационный справочник включает тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих, сгруппированных по производствам и видам работ, разряды, которым соответствует та или иная работа, требования к знаниям и навыкам рабочего при присвоении ему соответствующего разряда.

Тарифная сетка определяет соотношение труда работников разных разрядов в зависимости от их квалификации. Тарифная сетка состоит из тарифных разрядов и тарифных ставок. Первый разряд – это наиболее простые работы, последний – наиболее сложные. Соотношение ставки рассматриваемого разряда и ставки первого разряда называется тарифным коэффициентом. Он показывает, во сколько раз тарифная ставка рассматриваемого разряда выше тарифной ставки первого разряда.

Тарифная ставка – норма, определяющая размер оплаты за единицу времени (час, день, месяц).

Заработная плата есть форма вознаграждения, которое предприятие, учреждение, организация обязаны выплачивать работникам за их труд.

Заработная плата определяется конечным результатом труда работника, его личным трудовым вкладом и качеством труда и максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата состоит из основной и дополнительной частей. Основная – это относительно постоянная часть зарплаты. В нее входит тарифная ставка, надбавки и доплаты тарифной ставки, которые устанавливаются на определённый срок и в случае ухудшения работы отменяется (кроме платы за условия труда).

К дополнительной части относятся премии и вознаграждения за общие результаты труда по итогам года.

Система заработной платы. Под системой заработной платы понимается способ установления соотношения между мерой труда и размером вознаграждения за труд. При повременной системе труд оплачивается за фактически отработанное время: час, день, месяц, почему оплата труда и называется по часовой, поденной, по месячной. При сдельной системе заработной платы труд работника оплачивается за каждую единицу произведённой им продукции по сдельным расценкам.

Нормирование труда. Нормирование труда – это определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение единицы продукции отдельным работником или бригадой. Существуют нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, норматив численности рабочих и служащих, нормированное задание.

Норма времени – установленная величина рабочего времени (месяцах, часах), необходимая для выполнения работником или группой работников соответствующей квалификации единицы работы в определённых организационно-технических условиях.

Норма выработки – установленный объём работы, которой работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу рабочего времени в определённых организационно-технических условиях.

Норма обслуживания – количество произведённых объектов (единиц оборудования, рабочих мест), которой работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить за единицу рабочего времени в определённых организационно-технических условиях.

Норма численности рабочих и служащих – установленная численность отдельных категорий работников соответствующей квалификации, необходимая для выполнения определённых производственных функций или объёма работы.

Нормативное задание – установленный объём работы, который работник или группа работников на повременно оплачиваемых работах обязан выполнять за определённую единицу рабочего времени (смена, месяц).

Месячная оплата труда работника, выполнившего полностью определённые на этот период нормы труда и трудовые обязанности, не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

В минимальный размер оплаты труда не включают доплаты, надбавки, поощрительные выплаты, повышенная оплата при отклонении от нормального рабочего времени, а также районные коэффициенты.

Условия оплаты труда изменяются в том же порядке, в котором они устанавливаются.

Изменение индивидуальных условий оплаты труда в сторону, неблагоприятную для работника, не допускается без согласия работника. В порядке исключения такое изменение возможно: при изменении в технологии, организации производства и труда, когда прежние условия труда не могут быть сохранены; в др. случаях, предусмотренных законом.

О предстоящем изменении работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 месяца.

Работа в сверхурочные время, в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже, чем в двойном размере. По желанию работника, работа в праздничные или выходные дни может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха (отгула). По просьбе работника сверхурочная работа также может быть компенсирована предоставлением отгула в размере соизмеримом с количеством отработанных сверхурочных часов.

Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже, чем в полуторном размере. Повышенная оплата за работу в ночное время не включается в тарифные ставки.

7: Гарантийные и компенсационные выплаты.

План:

- 1) Гарантийные выплаты и доплаты.
- 2) Компенсационные выплаты.

Опорные слова: Компенсация, средний заработок, место работы, продолжительность ежедневной работы

Гарантийные выплаты и доплаты. Гарантийными называются предусмотренные законом выплаты за период, когда работник по уважительным причинам фактически не исполнял своих трудовых обязанностей.

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время выполнения государственных и общественных обязанностей (при осуществлении избирательного права, выполнении депутатских обязанностей, участия в работе врачебно-трудовой экспертной комиссии, выполнении воинских обязанностей, при вызове в орган дознания, к следователю, прокурору или в суд в качестве свидетелей, потерпевших, экспертов, специалистов, переводчиков, понятых, а равно участия в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных объединений и трудовых коллективов, а также в других случаях, предусмотренных законом). На время выполнения этих обязанностей за работником сохраняется средний заработок.

Условия освобождения работника от работы для выполнения обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива (повышение квалификации, участие в работе по внедрению рационализаторских предложений, пребывание в командировке, прохождение медицинских осмотров и в других случаях), а также размер гарантийных выплат за это время устанавливаются коллективным договором, но не могут быть ниже среднего заработка.

Работникам, подлежащим обязательным медицинским осмотрам, за период обследования в стационарных медицинских учреждениях для определения их годности к работе предоставляются гарантии, предусмотренные частью первой настоящей статьи.

При совершении работником действий в интересах общества (ликвидация последствий аварии, стихийных бедствий, спасение жизни человека и в других случаях) за ним сохраняется на этот период место работы (должность) и средний заработок.

Работодатель обязан беспрепятственно отпускать работников в учреждения здравоохранения в день медицинского обследования и в день сдачи крови для переливания.

Работникам, являющимся донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха. По желанию работника этот день присоединяется к отпуску. В период освобождения от работы в день

обследования и сдачи крови для переливания, а также в дни отдыха за работником сохраняется средний заработок.

Источники финансирования и порядок предоставления гарантийных выплат, связанных с выполнением работниками государственных или общественных обязанностей, а также совершения ими действий в интересах общества, определяются Правительством Республики Узбекистан.

Порядок исчисления среднего заработка, причитающегося работнику во всех случаях (производстве гарантийных выплат, оплате времени отпуска, выплате заработка при временных переводах на другую работу, в случае возмещения вреда, при вынужденном прогуле и других), за исключением исчисления среднего заработка при назначении пенсии, определяется Правительством Республики Узбекистан.

Дополнительные расходы работника, связанные с выполнением им трудовых обязанностей, подлежат возмещению работодателем на условиях и в порядке, устанавливаемых законодательством, коллективными договорами и соглашениями, а также трудовыми договорами.

При командировках и разъездном характере работ возмещению подлежат: расходы на проезд; расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства. В том числе по найму жилого помещения; иные расходы, понесенные работником с разрешения или ведома работодателя.

При переезде на работу в другую местность возмещению подлежат: расходы по переезду и перевозу имущества; расходы по устройству на новом месте; иные расходы, понесенные работником, по соглашению с работодателем.

При использовании работником принадлежащего ему имущества с согласия работодателя и в его интересах возмещению за счет работодателя подлежат амортизации транспортных средств и расходы на их эксплуатацию, а также амортизация инструмента, других технических средств либо иного имущества. Размеры и порядок возмещения этих расходов определяются коллективным договором, а если он не заключен, - по соглашению между работником и работодателем.

Компенсационные выплаты. Компенсационными называются выплаты в целях возмещения работнику расходов, связанных или с выполнением им трудовых обязанностей, или с переездом при переводе и приеме на работу в другую местность

8: Трудовая дисциплина.

План:

- 1) Понятие трудовой дисциплины.
- 2) Нарушение трудовой дисциплины
- 3) Дисциплинарное взыскание

Опорные слова: Трудовая дисциплина, трудовой договор (контракт), уставы, положение о дисциплине, дисциплинарное взыскание.

Трудовая дисциплина – это строгое соблюдение работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), правилами внутреннего трудового распорядка, а также положениями и должностными инструкциями.

Трудовая дисциплина обеспечивается сознательным, творческим отношением к труду, методами убеждения, поощрения, а в необходимых случаях и мерами дисциплинарного воздействия.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности – не позднее двух лет со дня его совершения.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествовавшая работа и поведение работника.

По истечении года со дня применения дисциплинарного взыскания, если работник не будет подвергнут новому взысканию, он считается не подвергавшимся взысканию.

В течение действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

9: Материальная ответственность.

План:

- 1) Понятие материальной ответственности.
- 2) Материальная ответственность сторон трудового договора.
- 3) Материальная ответственность работодателя.
- 4) Материальная ответственность работника.

Опорные слова: Материальная ответственность.

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая в связи с исполнением обязанностей в сфере труда вред др. стороне, возмещает его по правилам, Установленным настоящим Кодексом и др. 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 работник перед работодателем – выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом.

Прекращение трудовых отношений после причинения вреда не влечет за собой освобождение стороны трудового договора от материальной ответственности.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за вред, причиненный ею др. стороне в результате своего виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Каждая из сторон обязана доказать размер причиненного ей материального вреда.

Работодатель обязан возместить работнику неполученным им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате незаконного отказа в приеме на работу, незаконного прекращения трудового договора или перевода работника на др. работу и несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров по этим делам, задержки выдачи трудовой книжки, распространения любым способом порочащих работника сведений, если они не соответствовали действительности, а также в др. случаях.

Под **материальной ответственностью** понимается обязанность работника возместить полностью или частично ущерб, нанесенный им предприятию, учреждению, организации в результате виновного, противоправного поведения.

10: Охрана труда.

План:

- 1) Охрана труда.
- 2) Техника безопасности и производственная санитария.

Опорные слова: техника безопасности, производственная санитария, охрана труда, медицинский осмотр.

На всех предприятиях должны быть созданы условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Создание таких условий составляет обязанность работодателя.

Работодатель несет ответственность за нарушение требований по охране труда.

Работник обязан соблюдать требования норм, правил и инструкций по охране труда, а также распоряжения администрации по безопасному ведению работ, пользоваться полученными средствами индивидуальной защиты, немедленно извещать своего непосредственного руководителя (бригадира, мастера, начальника участка и др.) о любой ситуации, которая создает непосредственную угрозу жизни и здоровью людей, а также о любом несчастном случае, происшедшем в ходе работы или в связи с ней.

При заключении трудового договора и при переводе на другую работу работник должен быть информирован работодателем об условиях труда, в том числе о наличии риска профессиональных и иных заболеваний, полагающихся ему в связи с этим льготами и компенсациями, а также средствах индивидуальной защиты.

Работодатель обязан также информировать работников или их представителей о состоянии охраны труда на конкретных рабочих местах и в производстве.

Работодатель обязан организовать проведение предварительного при заключении трудового договора и периодического (в процессе работы) мед. Осмотров работников: не достигших 18 лет; мужчин, достигших 60 лет, женщин, достигших 55 лет; инвалидов; занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, ночных работах, а также на работах, связанных с движением транспорта; занятых на работах в пищевой промышленности, торговле и др. отраслях, непосредственно обслуживающих население, педагогических и др. работников общеобразовательных школ, дошкольных и иных учреждений, непосредственно занятых обучением или воспитанием детей. Работодатель обязан принять меры, направленные на оказание первой медицинской помощи работникам, заболевшим на месте работы.

Перевозка в лечебно-профилактические учреждения работников, заболевших на месте работы, в необходимых случаях производится за счет работодателя.

Работодатель обязан своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Государственный надзор и контроль за состоянием охраны труда осуществляют государственные органы.

Общественный контроль за соблюдением норм и правил по охране труда осуществляют профессиональные союзы и другие представительные органы работников.

Охрана труда представляет собой систему правовых норм, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

Охрана труда включает в себя **технику безопасности и производственную санитарию**. Под *техникой безопасности* понимается система организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих воздействие на работающих опасных производственных факторов.

Производственная санитария – это система организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работников вредных производственных факторов.

Нормы, регулирующие охрану труда работников, содержатся в Кодексе законов о труде Республики Узбекистан, а также в правовых актах Кабинета Министров Республики, министерств и ведомств, органов государственного надзора.

Содержанием норм охраны труда являются:

- общие требования охраны труда;
- профилактика и предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- обязанности администрации по созданию здоровых и безопасных условий труда работающих и систематическому их улучшению;
- дополнительные меры охраны труда отдельных категорий работников (женщины, несовершеннолетние, лица с пониженной трудоспособностью).

11: Охрана труда женщин.

План:

- 1) Гарантии и льготы для беременных женщин.
- 2) Гарантии и льготы для лиц, воспитывающих детей.

Опорные слова: отпуск, трудовые правоотношения, заработная плата, ежегодные отпуска, продолжительность рабочего времени.

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им зарплату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. При отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, работодатель обязан сообщить им причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу указанных лиц может быть обжалован в суд.

Женщины, имеющие детей в возрасте до двух лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста двух лет.

По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с мед. заключением, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случае осложненных родов или при рождении двух или более детей - 70) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному соц. страхованию.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

12: Охрана труда молодежи.

План:

- 1) Гарантии при приеме молодежи на работу.
- 2) Заработная плата.
- 3) Гарантии при прекращении трудового договора.

Опорные слова: Несовершеннолетние, трудовые правоотношения, заработная плата, ежегодные отпуска, продолжительность рабочего времени

Работодатель обязан принимать на работу лиц моложе восемнадцати лет, направляемых местным органом по труду и другими органами в порядке трудоустройства на рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест.

Отказ в приеме на работу в счет установленного минимального количества рабочих мест запрещается и может быть обжалован в судебном порядке.

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после прохождения предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения восемнадцати лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Лица моложе восемнадцати лет в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к взрослым работникам, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда пользуются дополнительными льготами, установленными для них законодательными и иными нормативными актами о труде.

Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы производится в таком же размере, как для работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд учащихся, работающих на предприятиях в свободное от учебы время, оплачивается исходя из отработанного времени или в зависимости от выработки.

Работникам моложе восемнадцати лет ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью не менее тридцати календарных дней и может быть использован ими в летнее время или любое удобное для них время года.

Если рабочий год, за который предоставляется отпуск, охватывает период до и после достижения работником восемнадцати лет, продолжительность отпуска исчисляется за стаж работы до достижения восемнадцати лет из расчета тридцати календарных дней, а за стаж работы после достижения восемнадцати лет – на общих основаниях.

Запрещается привлекать лиц моложе восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни.

Прекращение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по инициативе работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка прекращения трудового договора с согласия местного органа по труду.

Родители опекуны (попечители), а также органы надзора за охраной труда и комиссии по делам несовершеннолетних вправе требовать прекращения трудового договора с

лицами моложе восемнадцати лет, если продолжение работы угрожает их здоровью или сопряжено с иным ущербом для них.

Прием молодежи на работу допускается с 16 лет. В исключительных случаях допускается прием на работу лиц, достигших 15 лет, а учащихся общеобразовательных школ, средних профессионально-технических училищ и студентов средних специальных учебных заведений – для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесс обучения, в свободное от учебы время – с 14 лет.

Несовершеннолетние от 15 до 18 лет в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, времени отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами. Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах.

Все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому освидетельствованию.

Запрещается привлекать рабочих и служащих моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам, а также к работам в выходные дни.

Ежегодные отпуска рабочим и служащим в возрасте от 15 до 18 лет составляют один календарный месяц.

Заработная плата им при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как рабочим и служащим соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Увольнение рабочих и служащих в возрасте от 15 до 16 лет по инициативе администрации помимо соблюдения общих правил допустимо только с согласия местного органа по труду.

Если для рабочих и служащих в возрасте от 16 до 18 лет продолжительность рабочего времени установлена не более чем 6 часов в день, а в возрасте от 15 до 16 лет – не более 4 часов, то школьники от 14 до 16 лет могут работать не более двух часов в день, а в возрасте от 16-18 лет – не более 3 часов. Если учащийся работает в каникулярное время, то продолжительность работы и для него устанавливается до четырех часов в день.

13: Льготы для работников, совмещающих работу с обучением.

План:

- 1) Льготы для работников, обучающихся в общеобразовательных учреждениях.
- 2) Льготы по рабочему времени.

Опорные слова: высшие учебные заведения, средние специальные учебные заведения, отпуск, работник, студент

Законодательство Республики определенные льготы предоставляет работникам, которые без отрыва от производства обучаются в учебных заведениях. Для учащихся высших и средних учебных заведений ежегодные отпуска в первый год работы могут предоставляться до истечения 11 месяцев работы.

Поступающим в высшие учебные заведения для сдачи вступительных экзаменов предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 15 календарных дней, а поступающим в средние специальные учебные заведения – 10.

Работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются оплачиваемые отпуска в связи с обучением: на период установочных занятий, сдачи экзаменов и зачетом на первом и втором курсах вечерних отделений вузов – 20 календарных дней, средних учебных заведений – 10 календарных дней. Учащимся заочных вузов средних спец. учебных заведений предоставляется 30 календарных дней. Столько же дней предоставляется студентам 3-4 курсов вечерних отделений вузов, а для студентов 3-4 курсов заочного отделения – 40 дней; на период сдачи государственных экзаменов учащимся вузов и средних спец. учебных заведений предоставляется отпуск продолжительностью 30 календарных дней; на период подготовки и защиты дипломных работ учащимся вузов предоставляется 4 месяца, средних спец. учебных заведений – 2 месяца.

Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве, повышающим квалификацию или обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от производства, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Работники, обучающиеся в образовательных учреждениях без отрыва от производства, выполняющие учебный план, имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск по месту работы, сокращенную рабочую неделю и другие льготы, установленные законодательными и иными нормативными актами о труде.

При предоставлении обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях ежегодных отпусков, работодатель обязан по желанию обучающихся приурочить эти отпуска ко времени экзаменов и лабораторно-экзаменационных сессий.

Для работников, успешно обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных школах, в период учебного года устанавливается рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующий ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели), а для обучающихся в общеобразовательных школах сельской местности – рабочая неделя, сокращенная на два рабочих дня или на соответствующие им количества часов (при сокращении рабочего дня в течение недели).

Учащиеся общеобразовательных школ освобождаются от работы в течение учебного года не менее чем на 36 рабочих дней при 6ти дневной рабочей неделе или на соответствующее количество рабочих часов. При 5ти дневной рабочей неделе общее количество рабочих часов свободных от работы, сохраняется, а число рабочих дней, свободных от работы, изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены.

За время освобождения от работы, учащимся выплачивается не менее 50% средней месячной заработной платы по основному месту работы, но не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Работники, обучающиеся без отрыва от производства в профессионально-технических училищах по вечерней форме обучения, освобождаются от работы для подготовки и сдачи экзаменов не менее чем на 30 рабочих дней в течение года в сохранении за ними средней зарплаты по основному месту работы.

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам, предоставляется отпуск без сохранения зарплаты при поступлении в высшие учебные заведения продолжительностью не менее чем 15 календарных дней, а в среднее спец. учебные заведения – не менее 10 календарных дней, не считая времени проезда к месту нахождения учебных заведений и обратно.

Работникам, Обучающимся в высших и средних спец. учебных заведениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением средней зарплаты на период участия в лабораторно-экзаменационной сессии: для обучающихся на первом и втором курсах по вечерней форме обучения в высших учебных заведениях – не менее 20

календарных дней, в средних спец. учебных заведениях – не менее 10 календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних спец. учебных заведениях – не менее 30 календарных дней ежегодно; для обучающихся на третьем и последующих курсах по вечерней форме обучения в высших учебных заведениях – не менее 30 календарных дней, в средних спец. учебных заведениях – не менее 20 календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних спец. учебных заведениях – не менее 40 календарных дней ежегодно; на период сдачи выпускных экзаменов в высших и средних спец. учебных заведениях – не менее 30 календарных дней; на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) в высших учебных заведениях – 4 месяца, в средних спец. учебных заведениях – 2 месяца.

Работникам, обучающимся на последних курсах высших и средних спец. учебных заведений, для подготовки материалов к дипломному проекту предоставляется отпуск без сохранения зарплаты продолжительностью 30 календарных дней. На период указанного отпуска студенты и учащиеся зачисляются на стипендию на общих основаниях.

Для завершения кандидатской или докторской диссертации, а также написание учебников и учебно-методических пособий лицам, сочетающим производственную или педагогическую деятельность с научной работой предоставляется творческие отпуска с сохранением средней месячной зарплаты и должности по месту основной работы. Порядок предоставления творческих отпусков и их продолжительность определяется законодательством.

14: Трудовые споры и порядок их рассмотрения.

План:

- 1) Понятие трудовых споров.
- 2) Органы, рассматривающие трудовые споры.
- 3) Сроки рассмотрения трудовых споров.

Опорные слова: Трудовые споры, индивидуальные споры, коллективные споры, иски и неиски.

Индивидуальные трудовые споры - это разногласия между работодателем и работником по применению законодательных и иных нормативных актов о труде, условий труда, предусмотренных трудовым договором. В этих случаях стороной спора в интересах работника может выступать представительный орган работников.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым Кодексом, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) судах определяется, кроме того, Гражданским процессуальным кодексом Республики Узбекистан.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседание комиссии без уважительных причин может быть вынесено решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно.

Работник, профсоюзный комитет или иной представительный орган работников имеют право пригласить адвоката для участия в рассмотрении трудового договора.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, требовать от работодателя представления необходимых расчетов и документов.

К неисковым спорам относятся разногласия, возникающие в связи с изменением действующих либо установлением новых условий труда. Они могут носить как индивидуальный, так и коллективный характер.

Сроки обращения за разрешением трудовых споров в суд. Заявление о разрешении трудового спора подается в суд в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении его прав, по делам об увольнении – в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Рассмотрение споров по вопросам увольнения отдельных категорий работников. Споры руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности высшими органами государственной власти Узбекистана, Каракалпакстана, областей, а также споры судей, прокуроров, их заместителей и помощников по вопросам увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарного взыскания рассматриваются вышестоящими органами.

В случае восстановления работника на прежней работе производится оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за один год.

15: Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

Опорные слова: коллективный договор, трудовые споры (конфликты).

По вопросам применения действующего законодательства, заключения и исполнения условий коллективных договоров и соглашений, в части установления новых или изменение существующих социально-экономических условий труда и быта, могут возникнуть трудовые споры (конфликты) между трудовыми коллективами и администрацией предприятий, учреждений, организаций или отраслевыми органами управления, которые разрешаются в порядке, установленном Законом о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

Требования должны быть изложены в письменной форме и не позже трех дней со дня утверждения направлены администрации. В тот же срок администрация обязана рассмотреть эти требования и о своем решении немедленно сообщить уполномоченному трудовым коллективом органу.

Если разрешение требований трудового коллектива выходит за пределы компетенции администрации, она в тот же срок должна направить их на рассмотрение в соответствующий орган. Решение администрации или соответствующего органа управления должно быть изложено в письменной форме и доведено до сведения всего коллектива.

Схема: Принципы трудового права

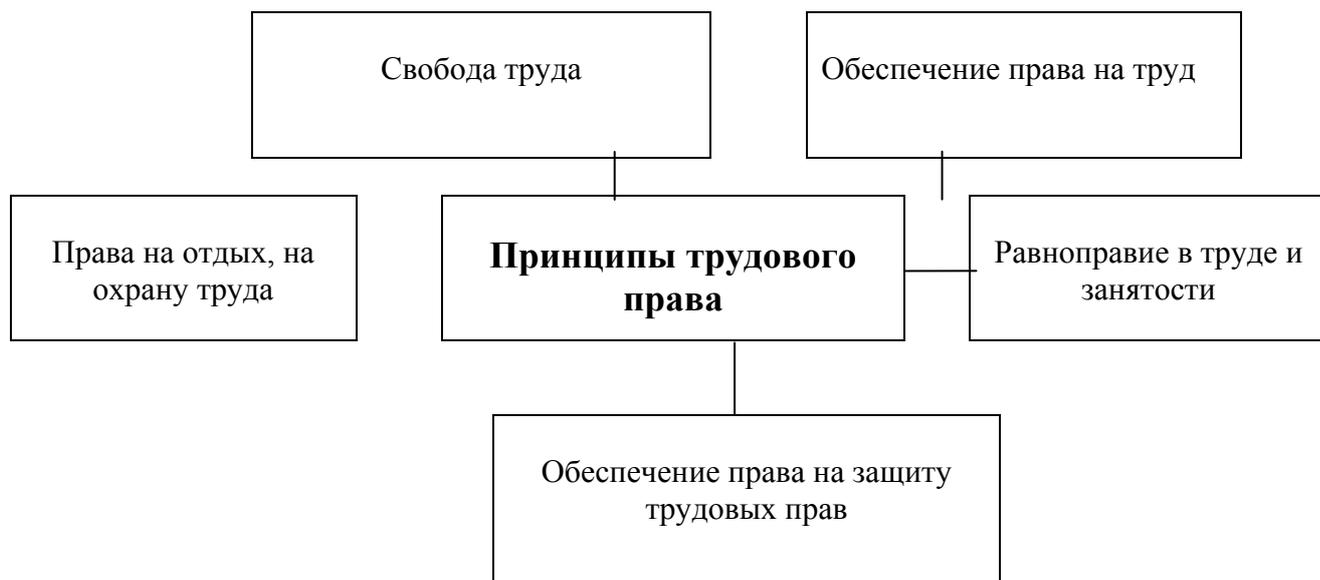


Схема: Источники трудового права



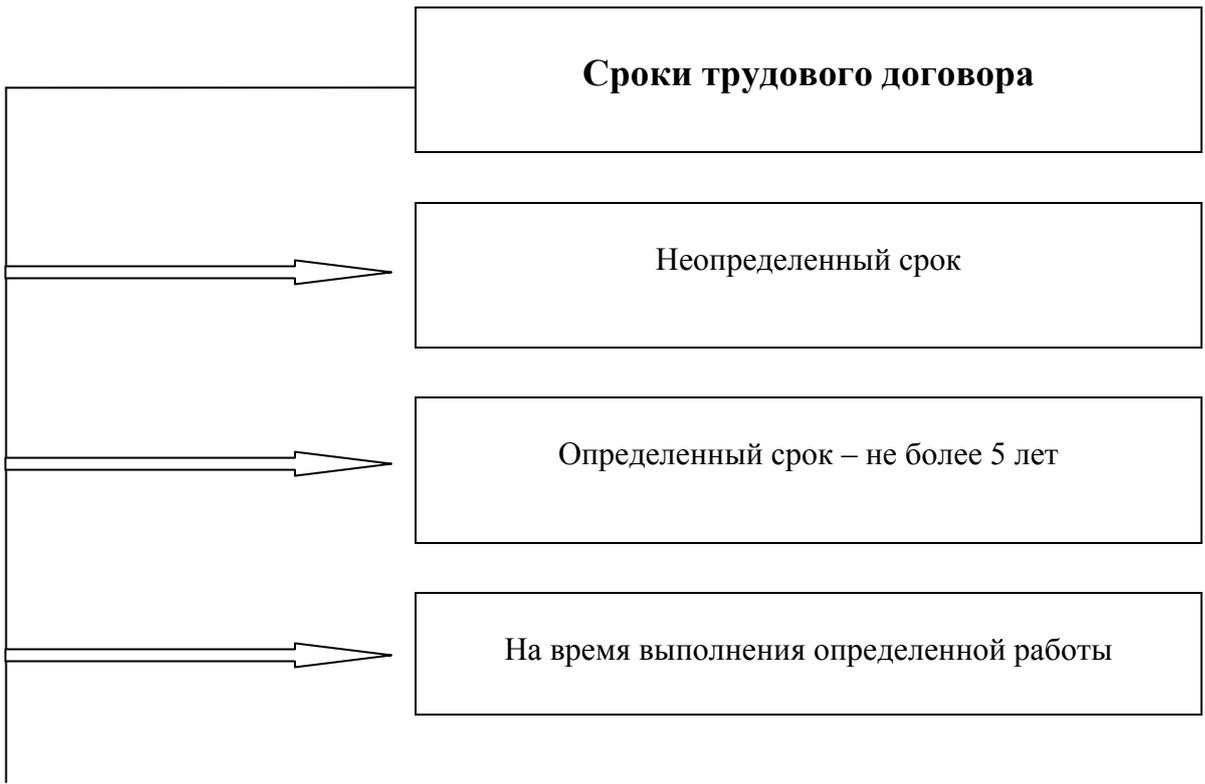
Трудовой кодекс
Республики Узбекистан

Правила внутреннего
трудового распорядка
предприятия

Схема: Субъекты трудовых правоотношений



Схема: Виды сроков трудового договора



Тесты

1) Как называется отрасль права, регулирующая трудовые отношения лиц, работающих по контракту?

- А) гражданское право
- В) трудовое право
- С) административное право
- Д) контрактное право
- Е) административно-трудовое право

2) С какого возраста наступает трудовая правоспособность граждан?

- А) с 14 лет
- В) с 15 лет
- С) с 16 лет
- Д) с 17 лет
- Е) с 18 лет

3) Какой документ является основанием для возникновения трудовых отношений?

- А) заявление о приёме на работу
- В) трудовая книжка
- С) трудовой договор или контракт
- Д) отметка в паспорте о приёме на работу
- Е) правильные ответы А и С

4) Перечислите государственные органы, обеспечивающие занятость населения

- А) хокимият
- В) Министерство труда и занятости населения
- С) Кабинет Министров
- Д) государственная служба занятости
- Е) правильные ответы А, В, С и Д

5) В каких случаях можно получить статус безработного

- А) если служба занятости не может обеспечить работой в течение 10 дней
- В) если служба занятости не может обеспечить работой в течение одной недели
- С) если не устраивает выполняемая работа
- Д) по желанию работника: мужчинам до 60 лет, женщинам – до 55 лет
- Е) правильные ответы А и Д

6) На сколько недель может быть назначено пособие по безработице?

- А) не более 26 календарных дней
- В) на 1 месяц
- С) не более 3 месяцев
- Д) на 6 месяцев
- Е) не более 2 недель

7) Как называется соглашение между гражданином и предприятием, по которому гражданин обязуется выполнить работу по определенной специальности, а предприятие обязуется выплачивать ему зарплату?

- А) трудовое соглашение
- В) контрактное соглашение

- С) трудовой договор (контракт)
 - Д) договорные обязательства
 - Е) договор о труде и зарплате
- 8) На какой срок может заключаться трудовой договор?
- А) на неопределенный срок
 - В) на определенный срок
 - С) на время выполнения определенной работы
 - Д) не более чем на 3 года
 - Е) правильные ответы А, В и С
- 9) На сколько лет может заключаться срочный трудовой договор?
- А) не более 5 лет
 - В) не более 7 лет
 - С) не более 3,5 лет
 - Д) не более 10 лет
 - Е) не более 3 лет
- 10) Укажите особенность срочного договора
- А) работник, подписавший договор, полностью зависит от работодателя
 - В) при увольнении досрочно работник обязан выплатить 1/3 зарплаты
 - С) работник не имеет права уволиться по собственному желанию
 - Д) работник имеет право уволиться в любое время
 - Е) при таком договоре работодатель не имеет права уволить работника досрочно
- 11) При каких условиях работник считается временно принятым на работу (срочный трудовой договор)?
- А) при приеме на работу на срок не более 1 месяца
 - В) при приеме на работу на срок до трех недель
 - С) при приеме на работу на срок до шести месяцев
 - Д) при приеме на работу на срок до 2 месяцев
 - Е) при приеме на работу до двух недель
- 12) может ли трудовой договор заключаться в устной форме?
- А) нет, только в письменной форме
 - В) нет, с обязательной фиксацией у нотариуса
 - С) да, по соглашению сторон
 - Д) да, если не возражает работодатель
 - Е) да, если стороны доверяют друг другу
- 13) Какой документ является основным, характеризующую трудовую деятельность работника?
- А) трудовой контракт
 - В) трудовая книжка
 - С) трудовое соглашение
 - Д) соглашение сторон
 - Е) правильные ответы А и В
- 14) Через какой срок работы администрация предприятия обязана выписать трудовую книжку вновь принятому работнику?
- А) в день увольнения
 - В) не позже 5 дней после начала работы
 - С) через три дня после увольнения
 - Д) через 3 недели после увольнения

Е) не позже одного месяца со дня увольнения

15) Если работник не выдержал испытательный срок, нужно ли согласие профсоюзного комитета для его увольнения?

А) да

В) нет

С) да, если увольняемый работник - женщина

Д) да, если это человек пенсионного возраста

Е) да, если это психически больной человек

16) Записывают ли взыскания в книжку?

А) да, если это связано с материальными убытками, нанесенными работником

В) нет

С) да, если работник получил три взыскания в течение одного месяца

Д) да, если в течение месяца работник получает повторное взыскание

Е) да, если это обусловлено договором

17) Какое перемещение на другое место работы считается переводом?

А) перевод в другой цех

В) направление на работу, не обусловленную договором

С) перевод на другое предприятие

Д) направление на работу, не связанную с основной специальностью

Е) направление на другую работу сроком не более 2 недель

18) В течение какого времени администрация имеет право уволить работника из-за неявки на работу?

А) 1 месяца

В) более 1 месяца

С) 4 месяца

Д) более 3 месяцев

Е) правильных ответов нет

19) Что такое трудовая дисциплина?

А) выполнение профессиональных обязанностей

В) выполнение обязанностей согласно Трудовому кодексу

С) строгое соблюдение работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором

Д) соблюдение обычаев, принятых на данном предприятии

Е) правильные ответы А и С

20) Какие документы вправе требовать администрация при приеме на работу?

А) паспорт или свидетельство о рождении

В) рекомендация с предыдущего места работы

С) трудовая книжка, диплом

Д) военный билет для уволенных из Вооруженных сил

Е) правильные ответы А, С и Д

21) Обязательно ли подросткам до 18 лет при поступлении на работу предоставлять справку о состоянии здоровья?

А) да

В) по желанию подростка

- С) да, но только заболевания инфекционными болезнями
Д) нет, никто не вправе требовать медицинское освидетельствование
Е) правильные ответы В и Д
- 22) С какого времени работник считается принятым на работу?
А) со времени издания приказа
В) со дня, указанного в договоре
С) со дня подписания заявления
Д) со времени допуска к исполнению служебных обязанностей
Е) со времени устной договоренности
- 23) какая смена считается ночной
А) с 21.00 до 24.00
В) в которой не менее половины рабочего времени приходится на ночное время
С) в которой более 2 часов приходится на ночное время
Д) в которой 3 часа приходится на ночное время
Е) в которой хотя бы 0,5 часа приходится на ночное время
- 24) Какова минимальная продолжительность трудового отпуска?
А) 17 дней
В) 25 дней
С) 30 дней
Д) 15 дней
Е) 12 дней
- 25) Как оплачивается работа в праздничные дни?
А) как обычно
В) в двойном размере
С) в полуторном размере
Д) согласно договоренности
Е) правильные ответы В и Д
- 26) могут ли привлекаться к сверхурочным работам лица, не достигшие 18 лет?
А) нет
В) да
С) да, при обоюдном согласии
Д) да, если это входит в условия трудового договора
Е) да, для несложных работ
- 27) Какова должна быть продолжительность отдыха между сменами?
А) не менее 24 часов
В) не менее 6 часов
С) не менее 9 часов
Д) не менее 12 часов
Е) не менее 18 часов
- 28) Сколько часов должно продолжаться время еженедельного отдыха?
А) не менее 48 часов, при 5 –дневном рабочем дне
В) не менее 42 часов, при 6–дневном рабочем дне

- С) не менее 24 часов, при 6–дневном рабочем дне
- Д) не менее 35 часов, при 5–дневном рабочем дне
- Е) правильные ответы А и С

28) Сколько взысканий допускается трудовым законодательством за одно нарушение?

- А) не более двух
- В) не более двух материальных
- С) не более трех
- Д) одно
- Е) только два

30) На сколько дней предоставляется ежегодный трудовой отпуск работника в возрасте от 15 до 18 лет?

- А) два календарных месяца
- В) три календарных месяца
- С) не более 15 дней
- Д) 1 календарный месяц
- Е) не более 25 дней

31) Разрешение какой организации должна получить администрация при увольнении рабочих в возрасте от 15 до 16 лет?

- А) хокима
- В) участкового милиционера
- С) комиссии по делам несовершеннолетних
- Д) местного органа по труду
- Е) родителей

32) Через какое время работник, подвергшийся взысканию, если не было объявлено новое, считается не подвергшимся взысканию

- А) через год
- В) через 6 месяцев
- С) через 3 месяца
- Д) через 2 месяца
- Е) через 1 месяц

33) Могут ли быть применены поощрения к работнику, у которого не истек срок дисциплинарного взыскания

- А) нет
- В) да, если объявляется благодарность с занесением в личное дело
- С) да, благодарность объявляется вышестоящим руководством
- Д) да, по желанию
- Е) правильные ответы С и Д

ТОЛКОВЫЙ СЛОВАРЬ ЮРИДИЧЕСКИХ ТЕРМИНОВ

- АВТОР -** Физическое лицо, творческим трудом которого создано произведение. По отношению к своим произведениям автор имеет следующие личные неимущественные права: право авторства, право использовать или разрешать использовать произведение под подлинным именем автора, псевдонимом либо без обозначения имени, то есть анонимно (право на имя), право на обнародование, право на защиту репутации, право на воспроизведение, право на распространение, право на импорт, право на публичный показ и др.
- АВТОРСКИЙ ДОГОВОР-** Договор на передачу имущественных прав автора издательству, телевидению, радио, театру, концертной организации и т.д. Авторский договор о передаче исключительных прав разрешает использование произведения определенным способом и в установленных договором пределах только лицу, которому эти права передаются, и дает такому лицу право запрещать подобное использование произведения другим лицам.
- АВТОРСКОЕ ПРАВО -** Часть гражданского права. Регулирует отношения, складывающиеся в связи с использованием произведений науки, литературы, искусства. Авторское право принадлежит автору или соавторам в течение их жизни и в течение 25 лет после смерти.
- АДВОКАТ -** Член коллегии адвокатов, призванный оказывать юридическую помощь гражданам и организациям: давать консультации и разъяснения по юридическим вопросам, справки по законодательству, составлять жалобы, заявления и др. документы правового характера, представлять клиентов в суде, быть защитником на предварительном следствии и в суде по уголовным делам.
- АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ –** Разновидность юридической ответственности, выражающейся в административном наказании, применяемом к

тому, кто совершил административное правонарушение.

АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВОНАРУШЕНИЕ – Посягающее на государственный или общественный порядок, собственность, права и свободы граждан, на установленный порядок управления противоправное, виновное (умышленное или неосторожное) действие либо бездействие, за которое законодательством предусмотрена административная ответственность. Признаки административных правонарушений: деяние (действие или бездействие); его противоправность; его виновность; причинная связь между противоправным деянием и его вредными последствиями; административная ответственность за деяние, предусмотренная законодательством.

Предусмотрены различные виды А.п. К ним, в частности, относятся:

- посягающие на права граждан (в процессе выборов, трудовых отношений и т.д.);
- посягающие на здоровье, санитарно-эпидемиологическое благополучие населения и общественную нравственность (потребление наркотических средств, вовлечение несовершеннолетних в употребление спиртных напитков или одурманивающих веществ, занятие проституцией и т.д.);
- в области охраны собственности (пользование недрами без разрешения, самовольное занятие участка леса, уничтожение или повреждение чужого имущества и т.д.);
- в области охраны окружающей природной среды и природопользования (порча земель, нарушение требований по охране недр и т.д.);
- на транспорте (действия, угрожающие безопасности движения на железнодорожном транспорте, безбилетный проезд и т.д.);
- в области дорожного движения (превышение установленной скорости движения, нарушение правил проезда перекрёстков и т.д.);
- в области предпринимательской деятельности (незаконная продажа товаров, обман потребителей и т.д.);
- в области таможенного дела (нарушение таможенных правил);
- посягающие на институты государственной власти (воспрепятствование законной деятельности судебного пристава-исполнителя, незаконные действия по отношению к государственным символам и т.д.);

- против порядка управления (самоуправство, неповиновение законному распоряжению сотрудника милиции, военнослужащего либо сотрудника органов уголовно-исполнительной власти и т.д.);
- посягающие на общественный порядок и общественную безопасность (мелкое хулиганство, демонстрирование фашистской атрибутики или символики, нарушение требований пожарной безопасности, стрельба из оружия в неотведённых для этого местах и т.д.);
- в области воинского учёта (неисполнение гражданами обязанностей по воинскому учёту, уклонение от медицинского обследования и т.д.).

Административная ответственность за А.п., предусмотренная Кодексом об административной ответственности, наступает, если эти нарушения по своему характеру не влекут за собой в соответствии с действующим законодательством уголовной ответственности. При малозначительности административного правонарушения орган (должностное лицо), уполномоченный решать дело, может освободить нарушителя от административной ответственности и ограничиться устным замечанием.

За каждое из административных правонарушений положено административное наказание.

АРЕНДНАЯ ПЛАТА -

Плата за предоставленное в порядке аренды имущество. Размер арендной платы определяется соглашением арендатора и арендодателя, а в случае аренды государственного имущества – на основе нормативов, утверждаемых соответствующими органами государственной власти или местного самоуправления.

АРЕНДОДАТЕЛЬ -

Собственник имущества, сдающий его в аренду.

АУДИТОР -

Независимый бухгалтер, который проверяет аккуратность, достоверность и соответствие общепринятым бухгалтерским принципам бухгалтерских записей и отчётов, а затем аттестует (подтверждает) их; ревизор, осуществляющий проверку деятельности компаний (аудит).

БАНКИ -

Финансово-кредитные учреждения, оказывающие различные финансовые услуги юридическим и

физическим лицам. Банки выпускают деньги (осуществляют их эмиссию); принимают сбережения граждан для организации выгодных вложений этих сбережений в коммерческую деятельность; размещают средства юридических и физических лиц от своего имени и за свой счёт на условиях возвратности, платности, срочности; предоставляют сбережения граждан во временное платное (банковский процент) пользование коммерческим организациям и отдельным гражданам; помогают тем и другим в организации платежей за товары и услуги; контролируют денежные операции граждан, фирм; покупают и продают ценные бумаги (например, облигации) и др. В зависимости от выполняемых функций банки подразделяются на *центральные* и *коммерческие*. К коммерческим банкам относятся: *специализированные (инвестиционные, инновационные, ипотечные, сберегательные)* и *универсальные* (осуществляющие многие функции специализированных банков).

БЕЗРАБОТИЦА -

Социально-экономическая ситуация, при которой часть активного, трудоспособного населения не может найти работу, которую она способна выполнять. *Безработные* хотят работать, ищут работу, но не могут её найти в определённое время на определённой территории. Этим они отличаются от тех, кто не желает работать и надеется на различные пособия от государства и благотворительных фондов. Существуют различные виды безработицы: циклическая (причина – спад производства), фрикционная (во время ожидания и поисков работы), структурная (причина – технологические изменения а производстве, высвобождающие неподготовленных для этих изменений работников).

БЕЗРАБОТНЫЕ -

Трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в службе занятости в целях поиска подходящей работы.

БИРЖА ТРУДА -

Государственная структура, осуществляющая посредничество между работодателями и наёмной рабочей силой при совершении договора купли-продажи рабочей силы. С помощью этой биржи государство оказывает воздействие на рынок труда, регулирует проблемы трудоустройства не только безработных, но и лиц, желающих сменить

профессию. На таких биржах изучают спрос и предложение рабочей силы в разных районах страны, мира, занимаются вопросами профориентации молодёжи.

БЮДЖЕТ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ – Форма образования и расходования денежных средств для обеспечения деятельности органов государственной власти и выполнения функций государства. В демократических государствах государственные бюджеты принимает парламент.

ВЕЩЬ - В праве объективно существующий предмет материального мира, находящийся в естественном состоянии в природе или созданный трудом человека, являющийся основным объектом в имущественном правоотношении. Вещи классифицируются по различным основаниям. Так, существует деление вещей на средства производства и предметы потребления. С этим делением связаны важные различия в способах и пределах пользования и распоряжения вещей их собственниками и иными лицами (не собственниками), обладающими в определенных рамках такими правомочиями.

ДОВЕРЕННОСТЬ - Письменное уполномочие, выдаваемое одним лицом другому лицу для представительства перед третьими лицами. Письменное уполномочие на совершение сделки представителем может быть представлено представляемым непосредственно соответствующему третьему лицу. Доверенность на совершение сделок, требующих нотариальной формы, должна быть нотариально удостоверена, за исключением случаев, предусмотренных законом. К нотариально удостоверенным доверенностям приравнивают доверенности: 1) военнослужащих и других лиц, находящихся на излечении в госпиталях, санаториях и других военно-лечебных учреждениях, удостоверенные начальником такого учреждения, его заместителем по медицинской части, старшим или дежурным врачом; 2) военнослужащих, а в пунктах дислокации воинских частей, соединений, учреждений и военно-учебных заведений, где нет нотариальных контор и других органов, совершающих нотариальные действия, также доверенности рабочих и служащих, членов их семей и членов семей

военнослужащих, удостоверенные командиром (начальником) этой части, соединения, учреждения или заведения; 3) лиц, находящихся в местах лишения свободы, удостоверенные начальником соответствующего места лишения свободы; 4) совершеннолетних дееспособных граждан, находящихся в учреждениях социальной защиты населения, удостоверенные администрацией этого учреждения или руководителем (его заместителем) соответствующего органа социальной защиты населения. Доверенность на получение заработной платы и иных платежей, связанных с трудовыми отношениями, на получение вознаграждений авторов и изобретателей, пенсий пособий и стипендий, вкладов граждан в банках и на получение корреспонденции, в том числе денежной и посылочной, может быть удостоверена также организацией, в которой доверитель работает или учится, жилищно-эксплуатационной организацией по месту его жительства и администрацией стационарного лечебного учреждения, в котором он находится на излечении. Срок действия доверенности не может превышать трёх лет. Если срок в доверенности не указан, она сохраняет силу в течение года со дня её совершения. Доверенность, в которой не указана дата её совершения, ничтожна.

ДОГОВОР -

Соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей; разновидность сделки. Договоры подразделяются на консенсуальные, реальные и формальные. Консенсуальными являются договоры, для заключения которых достаточно соглашения сторон. Реальные договоры – те, для заключения которых нужно ещё и предать имущество (заём, хранение и др.). Формальные договоры требуют оформления по предписанной законом форме (письменной или нотариальной). Большинство договоров имеет возмездный характер: каждый участник получает определённое материальное или иное благо. Участниками договора могут быть физические и юридические лица, государство, государственные и муниципальные образования. Один из основных начал гражданского законодательства – принцип свободы договора. Договор вступает в силу и становится обязательным для сторон с момента его заключения.

Окончание срока действия договора не освобождает стороны от ответственности за его нарушение.

ЕЖЕДНЕВНЫЙ ОТДЫХ -

Время между окончанием одного рабочего дня (смены) и началом следующего рабочего дня (смены). Продолжительность ежедневного отдыха зависит от длительности рабочего дня (смены) и перерыва на обед. Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть не меньше двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене.

ЖАЛОБА -

Обращение в государственные и иные официальные органы к должностным лицам в связи с нарушением прав, свобод и интересов граждан.

ЗАКОН -

Юридический акт, принятый высшим представительным органом государственной власти либо непосредственным волеизъявлением населения (например, в порядке референдума) и регулирующий наиболее важные общественные отношения. З. составляет основу системы права государства, обладает наибольшей юридической силой по отношению к нормативным актам всех иных органов государства.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР -

Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Условия коллективных договоров обязательны для предприятий, на которые они распространяются. Являются недействительными те договоры, которые ухудшают положение работников по сравнению с тем, что предусмотрено законодательством. Стороны коллективного договора: 1) работники в лице профсоюза или иного уполномоченного органа; 2) работодатель непосредственно или в лице уполномоченных представителей. Не имеют вести переговоры о заключении договора организации или органы, созданные или финансируемые работодателями, органами исполнительной власти и хозяйственного управления, политическими партиями. Перед заключением коллективного договора стороны проводят переговоры, в ходе которых согласовывают свои позиции, условия коллективного договора. Сторонами определяется содержание и структура договора.

В него могут включаться взаимные обязательства работодателя и наемных работников по следующим пунктам: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции и т.д.; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; гарантии и льготы работников, совмещающих работу с обучением; оздоровление и отдых работников и членов их семей и др. В коллективном договоре по сравнению с действующим законодательством могут содержаться льготные трудовые и социально-экономические условия. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, специально установленного в тексте договора. На федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях между полномочными представителями работников и работодателей могут быть также заключены соглашения. Они представляют собой правовые акты, устанавливающие общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на указанных выше уровнях.

КОНСТИТУЦИЯ -

Основной закон государства, закрепляющий основы общественного и экономического строя данной страны, форму правления и государственного устройства, правовое положение личности, порядок организации и компетенцию органов власти и управления в центре и на местах, организацию и основные принципы правосудия, избирательной системы. Как юридический документ конституция играет весьма большую роль в правовом обеспечении жизни общества. Она – основа всего законодательства страны, наделена высшей юридической силой. Все остальные законы государства принимаются в точном соответствии с ее положением.

КРЕДИТ -

Ссуда в денежной или товарной форме, предоставляемая на условиях возвратности и, как правило, платности (в виде процентов за пользование кредитом).

КРЕДИТОР -

В гражданском праве сторона в обязательстве, которая имеет право требовать от другой стороны – должника исполнения обязанности совершить определенные действия (передать имущество, выполнить работу, уплатить деньги и т.п.) либо воздержаться от определенных действий. В двусторонних договорах кредиторами являются обе стороны. В узком смысле кредитор – сторона кредитного договора, предоставляющая другой стороне (заемщику) денежные средства (кредит) на условиях возвратности и платности.

ЛИКВИДАЦИЯ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА - Прекращение деятельности (существования) юридического лица без прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Юридическое лицо может быть ликвидировано по решению его учредителей, участников (либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами) и по решению суда.

ЛИЦЕНЗИЯ -

1) Разрешение на осуществление видов деятельности, которые в соответствии с действующим законодательством подлежат лицензированию (банковской, частной медицинской, издательской и др.). Выдается специально уполномоченным органам государственного управления или местного самоуправления ; 2) Разрешение на использование изобретения, промышленного образца, полезной модели или другого технического достижения, предоставляемая на основании лицензионного договора либо судебного или административного решения компетентного государственного органа. Эта лицензия может быть патентной или беспатентной. Патентная выдается на запатентованное изобретение (другое техническое достижение). Беспатентное может быть выдана на техническое достижение, которое по каким-либо причинам ещё не запатентовано или вообще не подлежит по действующему законодательству патентной защите.

ЛИЦО БЕЗ ГРАЖДАНСТВА -

(Апатрид) - Лицо, не имеющее прав гражданства в каком-либо государстве (не являющееся гражданином данной страны) и не обладающее соответствующими доказательствами принадлежности к гражданству иностранного государства. Данное лицо подчиняется законам страны пребывания, несёт ответственность наряду с гражданами по уголовному, административному и т. д. праву, однако, как иностранец, не пользуется

некоторыми политическими правами (например, избирательными).

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ - Вид юридической ответственности, которая наступает, когда в результате ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей одной из сторон трудового договора другой стороне нанесён ущерб. Работодатель несёт материальную ответственность в случае незаконного лишения работника возможности трудиться, задержку выплаты заработной платы, моральный вред и т. д. Материальная ответственность трудящегося бывает двух видов: ограниченная и полная. При ограниченной материальной ответственности предусматривается возмещение ущерба в размере, не превышающей среднемесячного заработка работника. Полная материальная ответственность наступает, когда между работником и предприятием заключен специальный письменный договор о такой ответственности (тогда трудящийся выплачивает компенсацию за весь ущерб, без соотнесения его со среднемесячной зарплатой). Существует три порядка возмещения ущерба: добровольный, по распоряжению работодателя и судебный. В случае отказа работника добровольно возместить ущерб работодатель дает распоряжение удержать сумму ущерба из заработной платы виновного (если сумма ущерба не превышает его среднемесячного заработка). Если сумма ущерба превышает заработок трудящегося за месяц, применяется судебный порядок возмещения ущерба (работодатель может обратиться в суд).

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (МОТ)

- Межправительственная организация, созданная в 1919 г. по решению Парижской мирной конференции как автономная организация Лиги Наций. В 1946 г. МОТ стала первым специализированным учреждением ООН. Основными функциями этой организации являются: содействие обеспечению в странах-членах организации полной занятости и высокого уровня жизни, поощрение экономических и социальных реформ, содействие соблюдению прав человека, охрана жизни и здоровья людей, поощрение сотрудничества между предпринимателями и работниками.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ДОКУМЕНТЫ О ПРАВАХ ЧЕЛОВЕКА

- Совокупность международно-правовых актов, в которых отражены основные положения о правах и свободах человека. Хронологически список этих документов начинается с Конференции о рабстве,

подписанной в Женеве 26 сентября 1926 г. Один из важнейших последних документов - Конвенция о правах ребенка, принятая ООН в 1989 г. Среди важнейших документов - Международный билль о правах человека, состоящий из четырёх документов: 1) Всеобщая декларация о правах ребёнка 1948 г., а также принятых на её основе: 2) Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, 3) Международного пакта о гражданских и политических правах, 4) Факультативного протокола к последнему пакту. В соответствии с последним государством, его подписавшие, признают право Комитета по правам человека при ООН принимать и рассматривать жалобы этих своих граждан на нарушения в этих государствах положений Пакта о гражданских и политических правах. Содержание пактов составляют, в основном, расширенные и конкретизированные положения Всеобщей декларации прав человека. В соответствии с Итоговым документом Венской встречи, подписанным в январе 1989 г., наша страна признала примат международного права над внутренним законом. Отныне не может быть оправданий отступлениям в отечественных законах от стандартов международного права. В РФ права и свободы человека и гражданина в наиболее полном виде зафиксированы в Конституции РФ (гл.2). Отдельные элементы прав и свобод человека могут быть отражены в положениях таких отраслей законодательства, как трудовое, гражданское, семейное, уголовно-процессуальное, гражданско-процессуальное, исправительное и др.

МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА - Устанавливаемый, как правило, законом минимум оплаты труда наемного работника. Работодатели не имеют права платить зарплату меньше этого минимума.

НЕЗАКОННОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО-Преступление с сфере экономической деятельности, представляющее собой осуществление предпринимательской деятельности без регистрации либо без специального разрешения (лицензии) в случаях, когда такое разрешение (лицензия) обязательна, или с нарушением условий лицензирования, если это деяние причинило крупный ущерб гражданам, организациям или государству либо сопряжено с извлечением дохода в крупном размере.

НЕУСТОЙКА (штраф, пеня)

- Определенная законом или договором денежная сумма, которую должник обязан уплатить кредитору в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательства, а частности. в случае просрочки исполнения. Один из способов обеспечения исполнения обязательств по гражданскому законодательству РФ. По требованию об уплате неустойки кредитор не обязан доказывать причинение ему убытков. Кредитор не вправе требовать неустойки, если должник не несет ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательства. Соглашение о неустойке должно быть совершено в письменной форме независимо от формы основного обязательства. Несоблюдение письменной формы влечет недействительность соглашения о неустойке. Кредитор вправе требовать уплаты неустойки, определенной законом (законной неустойки), независимо от того, предусмотрена ли обязанность ее уплаты соглашением сторон. Размер законной неустойки может быть увеличен соглашением сторон, если закон этого не запрещает. Если подлежащая уплате неустойка явно несоразмерна последствиям нарушения обязательства, суд вправе ее уменьшить.

ОБЛАГАЕМЫЙ ДОХОД

- Часть валового дохода юридических и физических лиц, подлежащих обложению налогом. Облагаемый доход определяется путем вычета из валового дохода налогоплательщика установленных законом скидок и льгот.

ОБЩАЯ СОБСТВЕННОСТЬ

- Право собственности двух или нескольких лиц (участников общей собственности) на одно и то же имущество. Имущество может находиться в общей собственности с определением доли каждого из собственников в праве собственности (долевая собственность) или без определения таких долей (совместная собственность).

ОБЯЗАТЕЛЬСТВО

- Правоотношение, в силу которого одно лицо (должник) обязано совершить в пользу другого лица (кредитора) определенное действие, как-то: передать имущество, выполнить работу, уплатить деньги и т.п., либо воздержаться от определенного действия, а кредитор имеет право требовать от должника исполнения его обязанностей. Обязательство возникает из договора, вследствие причинения вреда и из иных оснований, предусмотренных ГК РФ. В обязательстве в качестве каждой из его сторон - кредитора или

должника - могут участвовать одно или одновременно несколько лиц. Недействительность требований кредитора к одному из лиц, участвующих в обязательстве на стороне должника, равно как и истечение срока исковой давности по требованию к такому лицу, сам по себе не затрагивают его требований к остальным этим лицам. Если каждая из сторон по договору несет обязанность в пользу другой стороны, она считается должником другой стороны в том, что обязан сделать в ее пользу, и одновременно ее кредитором в том, что имеет право от ее требовать. Обязательство не создает обязанностей для лиц, не участвующих в нем в качестве сторон (для третьих лиц) В случаях, предусмотренных законом, иными правовыми актами или соглашением сторон, обязательство может создавать для третьих лиц права в отношении одной или обеих сторон обязательства.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МАТЕРИАЛЬНАЯ - По трудовому праву обязанность работника возместить ущерб, причиненный предприятием, учреждению, в пределах и в порядке, установленных законодательством. Может наступить наряду с ответственностью дисциплинарной. Ответственность материальная наступает лишь за ущерб, который возник в результате явно противоправной деятельности и виновного поведения работника. Существует два вида материальной ответственности: ограниченная (в пределах 1/3 среднего месячного заработка) и полная. Последняя установлена : для работников, с которыми заключены договора об индивидуальной или коллективной материальной ответственности, а также если материальные ценности получены работником под отчет по разовым документам; если в действиях работника, нанесшего ущерб, содержится признаки уголовного преступления и др.

ПАТЕНТ -

Документ, выдаваемый компетентным государственным органом и удостоверяющий признание заявленного объекта изобретением(промышленным образцом, полезной моделью), приоритет изобретения, авторство и исключительное право на изобретение.

ПРАВОСПОСОБНОСТЬ -

Способность физического лица быть носителем гражданских прав и обязанностей, допускаемых правом данной страны. Основным принципом, из которого исходит право развитых стран, является принцип равной гражданской правоспособности

независимо от пола, имущественного положения, цвета кожи, расы и т.д. Правоспособность приобретается с рождением и исчезает со смертью человека. При жизни человека правоспособность может быть ограничена судом (например, невозможность голосовать осужденному).

РАБОТНИК -

Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем и работающее по трудовому договору. Лицо, работающее по любому из гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, авторскому договору), не является работником. На таких лиц, в отличие от работников, не распространяются нормы трудового права.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ -

Предусмотренный законом отрезок времени, в течение которого работник должен выполнять трудовые обязанности, подчиняясь внутреннему трудовому распорядку. Различают рабочее время и фактически отработанное время. В последнем случае речь идет о времени, в течение которого работник реально участвует в трудовом процессе. При этом оплачиваться должен труд именно в это реально отработанное время. У работодателя нет и не может быть оснований оплачивать только рабочее время (обозначенное в законе), игнорируя фактически отработанное время. Главное различие между этими режимами заключается в том, что законом предусмотрены определенные санкции за нарушение не фактически отработанного, а именно рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на: 16 часов в неделю - для работников в возрасте до 16 лет; 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I и II групп; 4 часа в неделю - для работников в возрасте от 16 и 18 лет и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, в порядке, установленном законодательством.

СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА -

Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, сверх установленной продолжительности рабочего времени. Применяется в исключительных случаях (например, при производстве работ, необходимых для обороны страны и др.) и с письменного согласия работника. Некоторые категории работников (например, беременные женщины, несовершеннолетние и др.) к сверхурочным

работам не допускаются. Сверхурочные работы оплачиваются за первые два часа не менее чем полуторном, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

СОБСТВЕННОСТЬ -

Система объективных отношений между людьми в процессе производства, распределения, обмена, потребления, характеризующих присвоение средств производства и предметов потребления.

Собственность - присвоение, обретение чего-либо в свою власть, в свою принадлежность. Право собственности на право конкретных субъектов на определенные объекты (имущество) сводится к трем правомочиям: праву владения, праву пользования и праву распоряжения имуществом. Право владения означает возможность иметь вещь в личном распоряжении, право пользования - возможность получать от вещи пользу, право распоряжения - возможность определять дальнейшую судьбу вещи: продать ее, подарить, сдать в аренду и т.п.

СТАНДАРТ -

1) Типовой образец, эталон, нормативная модель; 2) Государственный стандарт, санитарные нормы и правила, строительные нормы и правила и др. документы, которые в соответствии с законом устанавливают обязательные требования к качеству товаров (работ, услуг).

ТРУДОВОЕ ПРАВО -

Отрасль права, регулирующая труд наемных работников на предприятиях, в учреждениях, организациях. Регламентирует: отношения рабочих и служащих с работодателем, от имени которого выступает администрация, по поводу непосредственного приложения труда; отношения администрации с трудовым коллективом по поводу участия работников в управлении производства, установления и применения условий труда; отношения по рассмотрению трудовых споров; отношения по охране труда и ряд др.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР -

Соглашение м/у работодателем и работником, с соответствием с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу, а работник обязуется лично выполнять порученную ему работу, соблюдая действующие в организации правила внутреннего распорядка.

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ -

Коллективные трудовые споры по вопросам применения действующего законодательства о труде, установления новых или изменения существующих условий труда и быта м/у

коллективами предприятий и администрацией. Законодательством устанавливается порядок разрешения трудовых конфликтов.

УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ -

Один из видов ответственности юридической; правовое последствие совершения преступления, заключающееся в применении к виновному государственного принуждения в форме наказания. Привлечение к У.о. означает возбуждение уголовного дела, последующее расследование и судебное разбирательство. Совершение преступления является юридическим фактом, влекущим возникновение специфических правовых отношений между виновными и государством, осуществляющим правосудие. По содержанию эти правоотношения воплощаются со стороны государства в обязанности его правоохранительных органов расследовать преступление и при наличии достаточных доказательств вины конкретного лица - вправе привлечь его к У.о. У совершившего преступление возникает, с одной стороны, обязанность нести У.о., а с другой - право на ограничение этой ответственности только пределами, установленными законом для данного вида деяний. У.о. наступает также за приготовление к преступлению, покушение на преступление, соучастие в преступлении.

УЩЕРБ ИМУЩЕСТВЕННЫЙ -

Ущерб, нанесенный имуществу физического или юридического лица вследствие причинения ему вреда или неисполнения с ним договора.

ФИЗИЧЕСКОЕ ЛИЦО -

В гражданском праве отдельный гражданин (иностранный гражданин, лицо без гражданства) как субъект гражданского права, в отличие от юридического лица, являющегося коллективным образованием.

ФОРС-МАЖОР -

Возникновение чрезвычайных и неотвратимых обстоятельств, результатом которых является невыполнение условий договора. В результате форс-мажора одна из сторон договора невольно становится причинителем убытков другой стороне.

ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ДОГОВОР -

Гражданско-правовой договор, заключаемый между субъектами предпринимательской деятельности.

Литература:

1. Конституция Республики Узбекистан. Т.2005 г. Ст. 37
2. «Трудовой кодекс Республики Узбекистан». Ст. ст. 72-80, 97-99
3. Закон Республики Узбекистан. «Об охране здоровья граждан» 29.08.96г.
4. Закон Республики Узбекистан. «Об обеспечении занятости населения» 2002г
5. Холмуминов Ж., Дусманов Т., Бекиментов Н. – Трудовое право. Учебное пособие. 2002г. стр. 17-28, 51-65.
6. Комментарии к трудовому кодексу Республики Узбекистан. Т-2002г
7. В.Н.Толкунова «Трудовое право». Учебное пособие. М-2002г . стр. 65-82
8. Трудовые споры. Т-2003г
9. Юридический словарь Т-2004
10. Юридическая энциклопедия М-2004г

СОДЕРЖАНИЕ:

1) Введение	3
2) Понятие, предмет, принципы и субъекты трудового права.	4
3) Трудовые правоотношения	5
4) Обеспечение занятости населения	7
6) Трудовой договор (контракт).	9
5) Рабочее время и время отдыха.	11
7) Оплата труда.	12
8) Гарантийные и компенсационные выплаты.	14
9) Трудовая дисциплина.	15
10) Материальная ответственность.	16
11) Охрана труда.	17
12) Охрана труда женщин.	18
13) Охрана труда молодежи.	19
14) Льготы для работников, совмещающих работу с обучением.	20
15) Трудовые споры и порядок их рассмотрения.	22
16) Порядок разрешения коллективных трудовых споров.	23
17) Схемы	24
18) Тесты	26
19) Толковый словарь юридических терминов	31
20) Литература	47