

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕ СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
САМАРКАНДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ А.НАВОИ**

**ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
5240100 - ЮРИСПРУДЕНЦИЯ
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО»**

Итоговая квалификационная работа на тему:

Правовое регулирования рабочего времени

Выполнил(а):

Мусаева Ю

Научный руководитель:

доц. А.Ш.Гулямов

Итоговая квалификационная работа выполнена на кафедре Уголовно-правовых дисциплин. Обсуждена на заседании кафедры от ___ мая 2012 года и допущена к защите (протокол № ___)

Заведующий кафедрой:

к.ю.н. Раджабова Н

Защита итоговой квалификационной работы прошла на заседании ГЭК «___» _____ 2012 году и оценена на _____ процентов (протокол № _____).

Председатель ГЭК:

Члены ГЭК:

План:

Введение

Основная часть

Глава I. Понятие правового регулирования рабочего времени

- 1.1 Понятие правового регулирования рабочего времени
- 1.2 Понятие рабочего времени

Глава II. Виды рабочего времени

- 2.1 Нормальная продолжительность рабочего времени
- 2.2 Сокращенная продолжительность рабочего времени
- 2.3 Неполное рабочее время

Глава III. Режим рабочего времени.

- 3.1 Виды режима рабочего времени.
- 3.2 Сверхурочная работа.

Глава IV. Роль договорных актов в правовом регулировании рабочего времени.

- 4.1 Раздел «Рабочее время» в коллективном договоре.
- 4.2 Раздел «Рабочее время» в правилах внутреннего трудового распорядка.

Заключение

Использованная литература

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что стратегия перехода общества к рыночным отношениям предусматривается в планах социально-экономических, политического реформирования государства и общества, разработанных и успешно осуществляемых правительством Республики Узбекистан. Выступая с докладом на совместном заседании Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса Республики Президент Республики Узбекистан И.Каримов отметил, что «Одним из ключевых приоритетов демократического обновления страны является последовательная демократизация, либерализация судебной-правовой системы, направленная на обеспечение верховенства закона, законность, надежную защиту прав и интересов личности, говоря коротко – формирование правового государства и правосознания людей».¹

Правовое регулирование рынка труда, трудовых ресурсов, вопросов реализации трудовых прав граждан является одним из эффективных способов разрешения социально-экономических проблем, имеющих в жизни общества. В ст. 37 Конституции Республики Узбекистан провозглашено право человека на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом.²

В период реформирования системы трудовых отношений остро встает вопрос о повышении эффективности использования рабочего времени в его различных проявлениях. Важным представляется обобщение теории и

¹ И.Каримов Концепция дальнейшего углубления демократических реформ и формирования гражданского общества в стране. Доклад на совместном заседании Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 12 ноября 2010 года.

² Конституция Республики Узбекистан. Ташкент. Узбекистан. 2010.

практики использования правового регулирования рабочего времени и его видов с целью совершенствования трудового законодательства.

В современных условиях изучение правового регулирования рабочего времени и его характеристика в сравнительно-правовом аспекте специалистами в области трудового права не проводилась, хотя проблеме правового регулирования рабочего времени уделялось внимание многими исследователями. Этой темой занимались такие ученые как М.А. Усманова, Й.Турсунова, А.А.Иноятова, М.Ю.Гасанова, Е.А.Соколова, Х.Р.Рахманкулова, Г.К.Саримсакова, И.Р.Астанов, Ш.А.Исмоилов, О.О.Окюлов.

Целью исследования является анализ правового регулирования рабочего времени как правовой категории и его видов, определение основных направлений его более эффективного развития, а также изучение и использование опыта зарубежных стран с целью совершенствования норм, регламентирующих правовое регулирование рабочего времени в нашей стране.

Для достижения данной цели в ходе исследования были поставлены следующие **задачи**:

- исследование эволюции законодательства о рабочем времени и его видах;
- выявление и исследование правовых проблем, связанных с развитием положений о рабочем времени и его видах в трудовом законодательстве;
- определение факторов, оказывающих влияние на рабочее время и способствующих его рациональному использованию;
- рассмотрение особенностей видов рабочего времени и выявление проблемных вопросов, связанных с их применением;
- разработка предложений, направленных на совершенствование и дальнейшее развитие законодательства, связанного с правовым регулированием рабочего времени и его видами.

Объектом исследования являются общественные отношения в сфере регулирования рабочего времени.

Предметом исследования являются особенности правового регулирования рабочего времени и его видов в Трудовом кодексе Республики Узбекистан.

Методологическая и теоретическая основы исследования.

В основу исследования положена диалектическая теория познания, позволяющая изучить комплекс общественных явлений и процессов в их историческом развитии и во взаимосвязи, взаимообусловленности с точки зрения теории и практики.

В работе использованы как общенаучные, так и специальные методы исследования (историко-правовой, системный, сравнительно-правовой, формально-юридический и др.).

Исследование проводилось на основе обобщения и критического анализа работ отечественных и зарубежных авторов.

Теоретическую основу исследования составили труды ведущих ученых в области трудового права:

Нормативную базу исследования составляют Конституция Республики Узбекистан, руководящая литература, Указы Президента Республики Узбекистан, Трудовой кодекс Республики Узбекистан, законы Республики Узбекистан, подзаконные акты.

Научная новизна работы. Итоговая квалификационная работа представляет собой системное научное исследование особенностей правового регулирования рабочего времени в Республике Узбекистан.

Апробация результатов исследования. Работа подготовлена на кафедре гражданского права и проведено ее обсуждение и рецензирование.

Структура диссертационного исследования обусловлена его предметом, целью и задачами. Итоговая квалификационная работа состоит из введения, четырех глав, объединяющих восемь параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования, характеризуется степень научной разработанности заявленной проблемы, определяются цели и задачи диссертационной работы, теоретические и методологические основы исследования, отмечается его новизна и практическая значимость, кратко формулируются положения, выносимые на защиту.

В первой главе рассмотрены понятие правового регулирования рабочего времени, понятие рабочего времени.

Вторая глава посвящена видам рабочего времени. В ней дана характеристика нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенной продолжительности рабочего времени.

Третья глава посвящена режиму рабочего времени. В ней рассмотрены виды режима рабочего времени, сверхурочная работа.

В четвертой главе охарактеризована роль договорных актов в правовом регулировании рабочего времени. Приведены примеры о разделе «Рабочее время» в коллективном договоре, о разделе «Рабочее время» в правилах внутреннего трудового распорядка.

В заключении содержатся выводы и практические предложения как доктринального характера, так и рекомендации по совершенствованию законодательства путём внесения изменений и дополнений в него, сформулированные по ходу изложения материала.

Теоретическая и практическая значимость итоговой квалификационной работы.

Полученные в результате исследования научные выводы и предложения могут способствовать дальнейшему развитию основных положений трудового права. Результаты исследования, теоретические выводы и научно-практические рекомендации также могут быть использованы при разработке и внесении изменений и дополнений в

Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Положения работы могут применяться в учебном процессе при преподавании общего курса «Трудовое право» и специальных курсов в рамках специализации по трудовому праву.

Глава I. Понятие правового регулирования рабочего времени.

1.1 Понятие правового регулирования рабочего времени

В соответствии со ст. 37 Конституции Республики Узбекистан каждый имеет право на свободный выбор работы. Сферы трудовой деятельности человека весьма многообразны. Можно работать по трудовому договору, заниматься предпринимательством, творческой деятельностью и т.д.³

Право не должно и не может регулировать рабочее время и время отдыха во всех сферах трудовой деятельности человека.

Так, гражданин, занимающийся индивидуальным предпринимательством сам решает, сколько он будет работать, а сколько отдыхать. Невозможно регламентировать рабочее время и время отдыха, например, писателя или композитора.

Не распространяются нормы трудового законодательства, регулирующие рабочее время и время отдыха, на лиц, выполняющих разовые работы (задания) по договорам гражданско-правового характера (договора подряда, возмездного оказания услуг, авторский договор и др.). Вместе с тем необходимо отметить, что на практике в договорах гражданско-правового характера встречается определенная регламентация времени выполнения работы или задания. Обычно оговаривается срок выполнения, значительно реже — время в течение дня, когда данная работа или задание будет выполняться. Однако было бы ошибочным полагать, что в рассматриваемом случае осуществляется правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха. Здесь идет речь лишь об определении в гражданско-правовых договорах срока и уточнении порядка выполнения разовой работы или задания. Не случайно на лиц, заключивших такие договора, не распрос-

³ Конституция Республики Узбекистан. Ташкент. Узбекистан. 2010.

транжаются гарантии в области рабочего времени и времени отдыха, установленные трудовым законодательством.

Правовое регулирование рабочего времени необходимо там, где имеют место трудовые отношения, основанием возникновения которых является трудовой договор.

Вместе с тем важно подчеркнуть, что гарантии, предусмотренные трудовым законодательством в области рабочего времени распространяются на всех работающих по найму. Напомним, что согласно части третьей ст. 1 ТК законодательными и иными нормативными актами о труде регулируются трудовые отношения физических лиц, работающих по трудовому договору на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности, а также у отдельных граждан.⁴

Поскольку гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом, являются минимальными коллективными соглашениями, коллективным договором, а также трудовым договором может предусматриваться предоставление работнику за счет средств работодателя дополнительных гарантий (сокращение продолжительности рабочего времени без уменьшения оплаты труда, увеличение продолжительности основного отпуска, предоставление дополнительных, не предусмотренных законодательством, оплачиваемых отпусков и т.д.).

В то же время коллективное соглашение, коллективный договор либо трудовой договор, заключенный с работником, не должны ухудшать положение работника по сравнению с законодательством (уменьшение продолжительности отпуска по сравнению с гарантированным законодательством, увеличение продолжительности рабочего времени сверх максимальной и т.п.). Необходимо иметь в виду, что в соответствии со ст. 5 ТК условия соглашений и договоров о труде, ухудшающие положение

⁴ Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Ташкент. Издательство «Адолат» при Министерстве Юстиции Республики Узбекистан. 2010 год.

работника по сравнению с законодательством, признаются недействительными. Иными словами, такие условия не имеют юридической силы. В данной ситуации работодатель обязан предоставить работнику те гарантии, которые предусмотрены законодательством.

Представляется, что следует обратить внимание еще на одно обстоятельство, имеющее важное значение для защиты прав и законных интересов работников.

Напомним, что ранее действовавший КЗоТ до 1993 г. вообще не применял термин «дискриминация», а после внесения в него изменений и дополнений, вступивших в силу с 3 декабря 1993 года, включенное в него требование о недопустимости дискриминации относилось лишь к приему на работу и определению размера оплаты труда.

В настоящее время норма, предусматривающая запрещение дискриминации в трудовых отношениях, содержится в ст. 6 ТК Общей части Трудового кодекса. Тем самым подчеркивается, что норма, предусматривающая недопустимость дискриминации, должна применяться ко всем аспектам трудовых отношений: заключению трудового договора и переводам; изменению условий труда и прекращению трудового договора; оплате труда; гарантиям и компенсациям; материальной ответственности сторон трудового договора и охране труда и др. Разумеется не допускается дискриминация и в области рабочего времени и времени отдыха.

Такой подход полностью согласуется с требованиями Конвенции Международной Организации Труда (МОТ) 1958 г. № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», к которой присоединилась Республика Узбекистан, являющаяся с 1992 года полноправным членом МОТ.⁵

⁵ А.Саидов . Права человека. Единство общечеловеческого и национального. Сборник Международных договоров и законов Республики Узбекистан. Ташкент, 1998 г.

Важно также подчеркнуть, что ст.6 ТК не просто провозглашает недопустимость дискриминации в трудовых, отношениях, но и закрепляет механизм защиты и восстановления прав работника. Согласно части третьей данной статьи лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации в сфере труда, может обратиться в суд с заявлением об устранении дискриминации и возмещении нанесенного ему материального и морального вреда.

Принцип приоритета общепризнанных норм международного права закреплен в преамбуле Конституции Республики Узбекистан. Этот принцип получил свое дальнейшее развитие и конкретизацию в Законе Республики Узбекистан «О международных договорах» и целом ряде других законодательных актов. В Трудовом кодексе вопросу соотношения международных договоров, конвенций Международной Организации Труда и законодательства о труде Республики Узбекистан посвящена статья 10.

Трудовое законодательство должно полностью соответствовать международным договорам Республики Узбекистан и ратифицированным Узбекистаном конвенциям Международной Организации Труда.

В то же время, необходимо обратить внимание, если по той или иной причине трудовое законодательством еще не было приведено в соответствие с требованиями международных договоров Республики Узбекистан либо конвенций Международной Организации Труда, ратифицированных Узбекистаном, то положения названных международно-правовых актов применяются непосредственно и обладают приоритетом по сравнению с национальным законодательством.

Согласно ст. 10 ТК положения международных договоров Республики Узбекистан, в том числе и ратифицированных республикой конвенций МОТ, должны применяться непосредственно, даже если они не получили отражения в трудовом законодательстве Узбекистана, в случаях, когда:

— тот или иной аспект трудовых отношений не урегулирован законодательством Республики Узбекистан;

— международным договором Республики Узбекистан или ратифицированной Узбекистаном конвенцией МОТ установлены более льготные для работников правила по сравнению с законодательными и иными нормативными актами Республики Узбекистан.

Следует также подчеркнуть, что приведенные выше требования ст. 10 ТК распространяются далеко не на все международные договоры, а только на те, которые вступили в установленном порядке в силу, и не на все конвенции МОТ, а только на те из них, которые ратифицированы Узбекистаном.

Основными конвенциями МОТ в области рабочего времени и времени отдыха, к которым присоединилась Республика Узбекистан, являются Конвенция 1935 г. № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» и Конвенция 1936 г. № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках».⁶

Необходимо отметить, что трудовое законодательство Республики Узбекистан приведено в соответствие с названными конвенциями, а в ряде случаев предусматривает более высокий уровень гарантий для работников по сравнению с минимальными гарантиями, предусмотренными этими конвенциями.

Так, согласно Конвенции МОТ 1935 г. № 47 недопустимо установление продолжительности рабочего времени сверх сорока часов в неделю. Трудовой кодекс также предусматривает, что продолжительность рабочего времени не должна превышать сорока часов в неделю, а для отдельных категорий работников (лиц, не достигших восемнадцати лет, инвалидов первой или второй группы, работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, работников, имеющих особый характер работы и др.) устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда. В соответствии с названной

⁶ А.Саидов. Права человека. Единство общечеловеческого и национального. Сборник Международных договоров и законов Республики Узбекистан. Ташкент, 1998 г.

Конвенцией и Рекомендацией МОТ № 116 часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, рассматриваются как сверхурочные и подлежат повышенной оплате (не менее, чем на 25%), а компетентные государственные органы каждой страны устанавливают предельное количество сверхурочных работ, которое может быть проработано в течение определенного календарного периода.

Статья 124 ТК предусматривает, что сверхурочной работой считается работа сверх установленной для работника продолжительности рабочего времени (это более льготный для работника подход, чем предусмотренный в названных международно-правовых актах). Сверхурочные работы могут применяться только с согласия работника.

Предусмотрены ограничения привлечения к сверхурочной работе отдельных категорий работников (часть третья ст. 124 ТК). Статья 157 ТК закрепляет повышенный по сравнению с минимальным, закрепленным Конвенцией МОТ № 47, размер оплаты сверхурочных работ.

Статья 125 ТК определяет предельную продолжительность сверхурочной работы.

Трудовое законодательство Республики Узбекистан соответствует также требованиям Конвенции МОТ 1936 г. № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»⁷: минимальный период, необходимый для получения отпуска за первый год работы, составляет шесть месяцев; отсутствие на работе по таким причинам как болезнь, отпуск по беременности и родам и другие засчитывается в стаж работы, дающий право на отпуск; за время отпуска выплачиваются отпускные, равные среднему заработку; при прекращении трудового договора работник имеет право получить денежную компенсацию ж. за неиспользованный отпуск; соглашение об отказе работника от права на отпуск или о замене

⁷ А.Саидов. Права человека. Единство общечеловеческого и национального. Сборник Международных договоров и законов Республики Узбекистан. Ташкент, 1998 г.

минимального отпуска денежной компенсацией в силу ст.5 ТК признается недействительным и т.п.

1.2 Понятие рабочего времени

Согласно ст. 114 ТК рабочие считается время, в течение которого работник в соответствии с распорядком или графиком работы либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности.⁸

При использовании рабочего времени следует различать фактически отработанное работником время, а также отдельные периоды в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, которые несмотря на то, что в течение их работа не выполнялась, засчитываются в рабочее время (периоды простоев не по вине работника, оплачиваемые перерывы в течение рабочего дня (смены) и др.).

Умение определить время, которое считается рабочим, имеет важное практическое значение. Именно это время подлежит оплате в установленном порядке, именно в это время работник должен выполнять, а работодатель вправе требовать выполнения трудовых обязанностей, обусловленных трудовым договором.

Под фактически проработанным понимается время, отработанное работником в пределах определенной ему нормы или в установленном порядке сверх нее за тот либо другой календарный период.

Необходимо обратить внимание на то, что продолжительность фактически проработанного времени может как совпадать, так и не совпадать с продолжительностью (нормой) рабочего времени, установленной для работника.

⁸ Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Ташкент. Издательство «Адолат» при Министерстве Юстиции Республики Узбекистан. 2010 год.

Так, если работник в установленном порядке работал сверхурочно, в выходной или праздничный день, то фактически отработанное им время превысит установленную для него продолжительность рабочего времени. В целях недопущения злоупотреблений со стороны работодателя и защиты трудовых прав работников Трудовой кодекс закрепил ряд гарантий, направленных на обеспечение соблюдения установленной для работника продолжительности рабочего времени, значительно повысил роль локального и индивидуально-договорного регулирования в этой области.

Следует отметить, что фактически отработанное за определенный период время может оказаться и меньше той нормы рабочего времени, которая установлена для работника. Это возможно, например, когда работник в какой-то период не выполнял трудовые обязанности, так как отсутствовал на работе в связи с болезнью. В данном случае неотработка работником продолжительности рабочего времени вызвана уважительной причиной, а предъявляемый им листок временной нетрудоспособности подлежит оплате за счет средств социального страхования. Неотработка же работником установленной для него нормы рабочего времени без уважительных причин квалифицируется как нарушение им трудовых обязанностей и является основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Правовое регулирование рабочего времени включает в себя нормирование продолжительности рабочего времени, регламентацию использования рабочего времени, определение порядка учета рабочего времени.

Нормирование рабочего времени — это установление его продолжительности в определенные календарные периоды для различных категорий работников.

Регламентация использования рабочего времени предполагает установление режима рабочего времени, а также закрепление особенностей

использования рабочего времени при отклонениях от нормальных условий труда.

И наконец, учет рабочего времени означает установление определенной системы и порядка его фиксирования.

Для уяснения многих вопросов, связанных с регламентацией рабочего времени, необходимо знать, какие изменения внес Трудовой кодекс в правовое регулирование рабочего времени. Следует обратить внимание на то, что большинство этих изменений связано со значительным расширением локального и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений, направлено на повышение инициативы работников и работодателей, на предоставление им возможности самостоятельно решать многие вопросы, которые ранее жестко регламентировались в централизованном порядке.

1. В Трудовом кодексе даны новые и изменены многие прежние понятия, касающиеся рабочего времени. Например, в ст. 114 ТК впервые дано понятие рабочего времени, изменено прежнее понятие сверхурочных работ. В настоящее время сверхурочной признается работа, выполненная сверх установленной для работника (а не сверх предусмотренной законодательством, как это было ранее) продолжительности рабочего времени и т.п..

2. Существенные отличия предусматривает Трудовой кодекс по вопросам нормирования рабочего времени.

Как известно, указанные в ранее действовавшем КЗоТ нормы рабочего времени (продолжительность рабочего дня, рабочей недели и исчисленные с их учетом нормы рабочего времени за другие календарные периоды) являлись обязательными для соблюдения на каждом предприятии, в то время как Трудовой кодекс рассматривает их лишь как гарантированную для работника предельную продолжительность. Кроме того, Трудовой кодекс теперь определяет предельную продолжительность рабочего дня не только при работе на условиях шестидневной (как это было ранее), но и при

пятидневной рабочей недели; устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени не только для отдельных, но и для всех работающих инвалидов I и II групп, а также для работающих в бюджетных учреждениях и организациях женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет

Предусмотренная Трудовым кодексом сокращенная на один час продолжительность рабочего дня (смены) накануне праздничных дней и в ночное время гарантируется теперь всем работникам (ранее таким правом не пользовались работники, для которых была установлена сокращенная продолжительность рабочего времени) с соответствующим уменьшением нормы рабочего времени за те периоды, в течение которых производились указанные работы. Изменен также порядок установления сокращенной продолжительности рабочего времени работникам, занятым выполнением работ в неблагоприятных условиях труда, и многие другие вопросы, касающиеся нормирования рабочего времени.

3. Совершенно иначе Трудовой кодекс регламентирует вопросы, связанные с распределением рабочего времени, то есть те вопросы, которые касаются установления работникам того или иного режима рабочего времени, включая те, которые ранее, в соответствии с законодательством, могли устанавливаться только отдельным категориям работников. В частности, упрощен порядок установления на предприятии вида рабочей недели введения суммированного учета рабочего времени и т.д.

4. Существенно изменен порядок использования рабочего времени. Так, например, сверхурочные работы допускаются теперь только с согласия работника (ранее привлечение работника к сверхурочной работе допускалось в определенных случаях с разрешения профсоюзного комитета). Установлен совершенно иной порядок привлечения отдельных работников к работам в выходные и праздничные (нерабочие) дни, а также новый, более гибкий порядок ограничения работ при отклонениях от нормальных условий труда.

5. Трудовой кодекс впервые закрепил конкретный минимальный размер оплаты за работу не только в сверхурочное время, в выходные и

праздничные (нерабочие) дни (как это было ранее), но и в ночное время и предоставил предприятиям возможность в договорном порядке устанавливать работникам конкретный (не ниже установленного законом) размер оплаты за выполненную работу при отклонениях от нормальных условий труда.

Уеобходимо иметь в виду, что ранее действовавшее законодательство исходило из того, что нормы рабочего времени являются неизменными и обязательными (кроме случаев, когда работникам устанавливалось неполное рабочее время). Для их изменения требовалось вносить соответствующие коррективы в законодательство. Именно поэтому одной из обязанностей, возложенных законодательством на руководителей предприятий, являлось обеспечение ими годового баланса рабочего времени, установленного в централизованном порядке.

Трудовой кодекс и нормативные акты, принятые на его основе, закрепляют теперь только предельные нормы рабочего времени. Увеличение продолжительности рабочего времени по сравнению с этими нормами недопустимо. В пределах же предусмотренных норм для работников может быть установлена и меньшая продолжительность рабочего дня (смены) или недели, если этого достаточно для решения стоящих перед предприятием задач.

Иными словами, коллективные соглашения и коллективные договоры, а также условия трудовых договоров, заключенных с работниками, могут исходя из конкретных экономических возможностей работодателя либо оставлять в качестве обязательных те нормы рабочего времени, предельная продолжительность которых закреплена законодательством, либо за счет средств работодателя предусматривать для работников сокращенную продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты их труда.

Трудовым кодексом предусмотрены следующие виды рабочего времени:

— нормальная продолжительность рабочего времени;

- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- неполное рабочее время.

Указанные виды рабочего времени отличаются друг от друга по их продолжительности и порядку установления. Так, нормальная продолжительность рабочего времени определена Трудовым кодексом и применяется во всех случаях, когда не установлено сокращенное или неполное рабочее время.

Максимальная продолжительность сокращенного рабочего времени может быть установлена законодательством, коллективными соглашениями, коллективным договором, а его конкретная продолжительность устанавливается трудовым договором, заключенным с работником. При работе на условиях сокращенного рабочего времени работник получает ту же оплату труда, которую он получал бы, если работал нормальное рабочее время.

Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем. Переход работника с нормального (сокращенного) на неполное рабочее время и обратно возможен только с согласия работника с внесением соответствующих изменений в трудовой договор и надлежащим оформлением приказом.⁹

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени а при сдельной системе оплаты труда — за фактически выполненную работу.

⁹ М.Гасанов, Е.Соколов . Трудовое законодательство Узбекистана. Трудовой договор (контракт). Издательский дом «Мир экономики и права», г.Ташкент, 1998 г.

Глава II. Виды рабочего времени.

1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени

Законодательство устанавливает нормы рабочего времени в виде определения продолжительности рабочей недели и продолжительности рабочего дня. Так, согласно части первой ст. 115 ТК нормальная продолжительность рабочего времени как при шестидневной, так и при пятидневной рабочей неделе, не может превышать сорока часов в неделю.¹⁰

Нормальная продолжительность ежедневной работы на том или ином предприятии зависит от вида рабочей недели, то есть от количества рабочих дней в неделю.

В соответствии с частью второй ст. 115 ТК, если на предприятии установлена шестидневная рабочая неделя, продолжительность ежедневной работы не может превышать семи часов, а при пятидневной рабочей неделе — восьми часов.

Неверным следует считать мнение тех, кто полагает, что установленные законодательством нормы распространяются только на государственные предприятия. Требования об их соблюдении, касаются всех без исключения предприятий независимо от форм собственности, а также физических лиц, использующих труд наемных работников.

С учетом установленных законодательством норм предельной продолжительности ежедневной работы и рабочей недели определяются нормы предельной продолжительности рабочего времени и на другие календарные периоды (декаду, месяц, квартал, год и т.п.). Так, на предприятиях с пятидневной рабочей неделей и двумя выходными днями на

¹⁰ Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Ташкент. Издательство «Адолат» при Министерстве Юстиции Республики Узбекистан. 2010 год.

практике довольно часто устанавливается режим, при котором работники привлекаются к ежедневной работе по восемь часов ($5 \times 8 = 40$ часов). На предприятиях с шестидневной рабочей неделей и одним выходным днем довольно часто — пять дней по семь часов и один день — пять часов ($5 \times 7 + 5 = 40$ часов).

Разумеется, на предприятии может быть предусмотрен и иной порядок распределения предельной продолжительности рабочего времени по рабочим дням .

Главное же состоит в том, чтобы предельная продолжительность рабочего времени не превышала сорока часов в неделю и соблюдалась предельная продолжительность работы в день, предусмотренная для шестидневной (не более семи часов) либо пятидневной (не более восьми часов) рабочей недели.

При расчете нормальной продолжительности рабочего времени за тот или иной период, кроме вышеуказанного, необходимо также учитывать и другие требования, предусмотренные Трудовым кодексом. В частности, об уменьшении не менее, чем на один час продолжительности ежедневной работы накануне праздничных дней и в ночное время и т.д.

2.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Отдельным категориям работников с учетом их возраста, состояния здоровья, условий труда, специфики трудовых функций и других обстоятельств в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда.

Перечень таких работников предусмотрен частью второй ст. 116 ТК, согласно которой сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

— работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста;

- работникам, являющимся инвалидами I и II групп;¹¹
- женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет и работающим в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета;
- работникам, занятым на работах в неблагоприятных условиях труда;
- работникам, имеющим особый характер работы.

В ответе на предыдущий вопрос говорилось об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени только для отдельных категорий работников (несовершеннолетних, инвалидов I и II групп, работников с неблагоприятными условиями труда, а также имеющих особый характер работы и т.д.). Кроме того, действующее законодательство предусматривает также сокращение рабочего времени не менее, чем на один час для всех работников, в том числе и вышеуказанных, накануне праздничных (нерабочих) дней и в ночное время. Причем установленный Трудовым кодексом порядок сокращения продолжительности рабочего времени, как накануне праздничных дней, так и в ночное время существенно отличается от того, который был предусмотрен прежним КЗоТ, на что важно обратить внимание при его распределении в течение недели, месяца или других календарных периодов.

Коллективными соглашениями, коллективным договором, а также условиями трудового договора сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда может быть установлена дополнительно к случаям, предусмотренным законодательством, и другим работникам предприятия. И в этом случае соблюдение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени является обязанностью работодателя. Причем за работником должны сохраняться прежние условия оплаты труда, то есть выплачиваться прежний должностной оклад, а при сдельной оплате труда — пересматриваться соответственно сдельные

¹¹ Закон Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан». Ташкент. 2008 год.

расценки. Соблюдение этих требований и является главным условием, отличающим сокращенное рабочее время от установления работнику неполного рабочего времени.

Согласно ст. 242 ТК продолжительность рабочего времени в течение недели не может превышать:

— 36 часов — для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

— 24 часов — для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет. Такая же продолжительность рабочей недели установлена и для учащихся, работающих в период каникул, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет;

— 18 часов — для учащихся от шестнадцати до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время;

— 12 часов — для учащихся в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время.

Конкретная продолжительность ежедневной работы подростков определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности или непосредственно в трудовом договоре.¹² Однако в любом случае общая продолжительность рабочей недели не может быть более той нормы рабочего времени, которая установлена для них законодательством соответственно достигнутому ими возрасту.

Согласно части третьей ст.220 ТК работникам, являющимся инвалидами I и II групп, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю без уменьшения оплаты труда.

¹² Сборник нормативно-правовых документов по трудовому законодательству Республики Узбекистан. «Иктисодиет ва ҳуқуқ дунеси» нашриет уйи. Тошкент. 2005.

Основанием для сокращения продолжительности рабочего времени является заключение ВТЭК об установлении работнику инвалидности I или II группы.

На основании такого заключения работодатель обязан установить данному работнику продолжительность ежедневной работы (определить время начала и окончания рабочего дня) из расчета 36 часов в неделю с сохранением прежнего должностного оклада, предоставлять основной удлиненный отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней и внести соответствующие изменения в трудовой договор.

Если же работодатель, несмотря на заключение ВТЭК, не выполнит требований законодательства и позволит данному работнику трудиться в прежнем режиме рабочего времени (допустим, из-за незнания инвалидом своих трудовых прав), то отработанное им время свыше 36 часов в неделю со дня, когда работодателю стало известно об установлении инвалидности, будет считаться сверхурочным. В этом случае требования работника о повышенной (не менее, чем в двойном размере) оплате сверхурочной работы и установлении ему сокращенной продолжительности рабочего времени подлежат удовлетворению.

Законом Республики Узбекистан от 14 апреля 1999 года «О дополнительных льготах женщинам», вступившим в силу с 1 июля 1999 года, были внесены дополнения в ст. 166 ТК.¹³ Кроме того, Трудовой кодекс был дополнен статьей 2281.

В соответствии с этими дополнениями женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет и работающим в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета, продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати пяти часов в неделю.

Оплата труда таким женщинам при сокращенной продолжительности рабочего времени производится в таком же размере, как и работникам

¹³ Закон Республики Узбекистан от 14 апреля 1999 года «О дополнительных льготах женщинам».

соответствующих категорий с нормальной продолжительностью ежедневной работы.

Следует обратить внимание на то, что применение этой нормы распространяется только на женщин или других лиц, осуществляющих фактический уход за ребенком в возрасте до трех лет (ст.238 ТК), которые работают в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета. Это означает, что подобная льгота может быть предусмотрена коллективным / договором на предприятиях, не финансируемых из бюджета, за счет их прибыли.¹⁴

Всех, кто работает в неблагоприятных условиях труда, трудовое законодательство подразделяет на две группы. К первой относятся работники, работающие в особо вредных и особо тяжелых условиях труда. Все другие работники, подвергающиеся воздействию в процессе труда вредных для здоровья производственных факторов, входят во вторую группу.

Действующее законодательство предусматривает для работников каждой из этих групп свой порядок установления сокращенной продолжительности рабочего времени.

Так, согласно части третьей ст. 117 ТК для работников с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда предельная продолжительность рабочего времени устанавливается Правительством Республики Узбекистан.

Несколько непривычным и отличающимся от прежнего, а потому требующим повышенного внимания, является порядок определения сокращенной продолжительности рабочего времени работникам второй группы, подвергающимся в процессе труда воздействию вредных для здоровья физических, химических, биологических и иных производственных

¹⁴ М.Гасанов, Е.Соколов . Трудовое законодательство Узбекистана. Трудовой договор (контракт). Издательский дом «Мир экономики и права», г.Ташкент, 1998 г.

факторов. Причем Трудовой кодекс требует осуществлять это не в произвольном, а в строго определенном законодательством порядке.

Во всех указанных случаях при определении конкретной продолжительности рабочего времени необходимо учитывать, что его сокращение, соответствующее установленным нормам (Правительством или по результатам аттестации рабочих мест), производится только в том случае, если работнику предстоит выполнение таких работ полный рабочий день, то есть не менее 80 процентов рабочего времени.

2.3. Неполное рабочее время

Неполное рабочее время, как указано в части первой ст. 119 ТК,¹⁵ охватывает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Неполным оно может считаться и в том случае, когда режим труда работника предусматривает уменьшение одновременно продолжительности рабочего дня и количества рабочих дней в неделю. При этом во всех случаях уменьшаются, соответственно, нормы продолжительности рабочего времени за тот или иной период, т.е. работник трудится по времени меньше, чем установлено расписанием или графиком работы на данном предприятии. Например, при нормальной продолжительности рабочего времени вместо восьми часов работник трудится, допустим, только шесть, пять, четыре и менее часов или вместо шести часов сокращенной продолжительности ежедневной работы, установленной, допустим, для подростков,— только пять, четыре, три и менее часов.

Из примера видно, что законодательство не определяет, на какое конкретно количество часов должна быть уменьшена продолжительность рабочего времени, чтобы оно считалось неполным. Следовательно, таковым

¹⁵ М.Гасанов, Е.Соколов . Трудовое законодательство Узбекистана. Трудовой договор (контракт). Издательский дом «Мир экономики и права», г.Ташкент, 1998 г.

оно будет считаться во всех случаях независимо от того, на сколько была уменьшена его продолжительность; на половину, на три, два часа или даже менее.

При неполной рабочей неделе уменьшается количество рабочих дней в неделю с сохранением продолжительности рабочего дня. Например, при шестидневной рабочей неделе работник трудится только три полных рабочих дня.

При одновременном сокращении рабочего дня и рабочей недели работник трудится меньше часов и меньше рабочих дней по сравнению с установленными распорядком или графиком работы на данном предприятии. Например, по пять часов — только четыре дня в неделю.

Таким образом, неполное рабочее время — это часть нормального или сокращенного рабочего времени (рабочего дня, недели), продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем и оплата которого производится пропорционально отработанному времени, а при сдельной оплате — по фактически выполненной работе по обычным расценкам.

Согласно ст. 118 ТК неполное рабочее время устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Однако в отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством, его установление по просьбе работника составляет обязанность работодателя. Такая же обязанность может быть возложена на работодателя коллективным договором в иных, не закрепленных законодательством случаях.

Общим у неполного и сокращенного рабочего времени является то, что длительность работы, как в том, так и другом случае, меньше продолжительности нормального рабочего времени, установленной законодательством.

Вместе с тем, неполное рабочее время имеет существенные отличия от сокращенного, которые необходимо знать для правильного применения каждого из них на практике.

Первое отличие заключается в самом порядке их установления.

Так, установление сокращенной продолжительности рабочего времени для ряда категорий работников предусмотрено непосредственно законодательством. Работодатель не вправе ее увеличить (в том числе и с согласия работника) даже в пределах нормальной продолжительности рабочего времени. Сказанное относится и к тем случаям, когда сокращенное рабочее время предусмотрено коллективными соглашениями, коллективным договором либо трудовым договором, заключенным с работником.

Что касается неполного рабочего времени, то в отличие от указанного выше порядка, закон предусматривает лишь возможность заключения соглашения между работником и работодателем о его установлении. Это означает, что неполное рабочее время может быть установлено по соглашению между работником и работодателем как при заключении трудового договора, так и впоследствии в процессе работы. В таком же порядке определяется тот или иной вид неполного рабочего времени (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя) и конкретная его продолжительность. Именно поэтому установление неполного рабочего времени является одним из дополнительных условий трудового договора.

Другое отличие неполного рабочего времени от сокращенной его продолжительности заключается в различном порядке их оплаты.

Напомним, что гарантированная работникам в установленном порядке сокращенная (менее, чем сорок часов в неделю) продолжительность рабочего времени, как и при нормальной его продолжительности для этих работников, является нормой рабочего времени и оплачивается соответственно в полном размере по занимаемой должности или установленному тарифу. Тогда как неполное рабочее время является лишь частью той или иной нормы (нормальной или сокращенной продолжительности) рабочего времени и оплачивается пропорционально отработанному времени.

Например, на предприятии с шестидневной рабочей неделей двум работникам установлена продолжительность рабочей недели 36 часов.

Однако один из них несовершеннолетний в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет. Поэтому для взрослого работника такая продолжительность рабочего времени является неполной и подлежит оплате только пропорционально отработанному времени. Для подростка же сокращенная 36-часовая рабочая неделя является нормой рабочего времени и должна оплачиваться в том же размере, как и работающим по соответствующей должности при нормальной продолжительности рабочего времени.

Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о работе на условиях неполного рабочего времени (неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе) стороны могут достигнуть как при приеме на работу, так и впоследствии.

Работодатель не вправе установить работнику без его согласия неполное рабочее время, даже если это целесообразно сделать в интересах производства. В то же время работник не вправе требовать его установления, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или договорными актами, если работодатель по той или иной причине не дает на это своего согласия.

Таким образом, суть общего порядка заключается в том, что установление неполного рабочего времени возможно в основном по соглашению сторон трудового договора.

Законодательство предусматривает несколько случаев, когда работодатель не вправе отказать и обязан установить работнику по его просьбе неполное рабочее время. В частности, такая обязанность возложена на работодателя ст.229 ТК, согласно которой неполное рабочее время должно быть установлено по просьбе беременной женщины или женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до шестнадцати лет).

Кроме того, напомним, что согласно ст.238 ТК, при отсутствии по той или иной причине материнской заботы о детях, все установленные для

матерей льготы и гарантии распространяются на других лиц, фактически осуществляющих уход за этими детьми.

Следовательно, учитывая это, работодатель обязан также удовлетворить просьбу об установлении неполного рабочего времени отца ребенка или других родственников, воспитывающих детей в указанном возрасте без материнского попечительства, а также опекунов и попечителей, имеющих под опекой и попечительством детей указанного возраста.

Статья 29 ТК предусматривает также, что при наличии соответствующего медицинского заключения работодатель обязан установить неполное рабочее время лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи.

Согласно требованиям части второй ст.220 ТК обязательны для исполнения работодателем рекомендации ВТЭК об установлении неполного рабочего времени работающим инвалидам.¹⁶

Необходимо иметь в виду, что законодательство не предусматривает каких-либо исключений или обстоятельств, дающих право работодателю отказать работникам в указанных выше случаях в установлении по их просьбе неполного рабочего времени.

Положения законодательства об установлении по требованию работника неполного рабочего времени не следует путать с порядком определения конкретной его продолжительности. Следует обратить внимание, что во всех случаях, в том числе и приведенных выше, конкретная продолжительность неполного рабочего времени определяется по соглашению сторон трудового договора. Это означает, что законодательство, закрепляя конкретные обстоятельства, при наличии которых работодатель обязан установить работнику по его просьбе неполное рабочее время, вовсе не обязывает его устанавливать именно ту его продолжительность, на

¹⁶ Закон Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» Ташкент. 2008 год.

которой настаивает работник. Тем не менее, заслуживает одобрения практика тех руководителей предприятий, которые при достижении с работником соответствующего соглашения учитывают не только производственные интересы, но и интересы работника.

Иными словами, при установлении работнику неполного рабочего времени следует исходить из того, что его продолжительность должна обеспечить те цели, для достижения которых закон обязывает работодателя удовлетворить просьбу работника об установлении ему неполной продолжительности рабочего времени (возможность осуществлять уход за ребенком или больным членом семьи, охрана здоровья работающих инвалидов и т.п.).

На многих предприятиях имеются рабочие места, выполнение работ на которых на условиях неполного рабочего времени практически не оказывает существенного влияния на нормальный ход производственного процесса. Учитывая это, а также возможную потребность работников в необходимости перехода на такой режим работы, коллективные соглашения или коллективный договор могут предусматривать конкретные обстоятельства (помимо установленных законодательством), при наступлении которых работодатель обязуется установить по просьбе работника неполное рабочее время. Примерный перечень таких обстоятельств приведен в варианте коллективного договора.

Аналогичные обстоятельства в качестве дополнительного условия могут быть оговорены и в трудовом договоре, заключенном с работником.

Согласно части третьей ст. 119 ТК труд работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, оплачивается пропорционально отработанному времени из расчета должностного оклада, а при сдельной оплате труда — в зависимости от выработки.

В таком же порядке им начисляются денежные премии, установленные на предприятии, если коллективным договором, иным локальным актом

предприятия или непосредственно трудовым договором не предусмотрен иной более льготный порядок начисления премии.

Работающим на условиях неполного рабочего времени, как и другим работникам, могут устанавливаться персональные надбавки к заработной плате и другие денежные выплаты стимулирующего характера.

Время, отработанное ими по распоряжению работодателя или с его ведома сверх установленной для них неполной продолжительности оплачивается как сверхурочное, не менее чем в двойном размере.

Достигнутое сторонами соглашение о приеме на работу с неполным рабочим временем должно в обязательном порядке найти свое отражение в трудовом договоре с указанием конкретной продолжительности рабочего времени и режима его использования. Так, если стороны пришли к соглашению о работе с режимом неполного рабочего времени, то в трудовом договоре следует определить продолжительность рабочего дня и время начала и окончания ежедневной работы. В случае, когда работник и работодатель договорились о работе на условиях неполной рабочей недели, в трудовом договоре следует указать сколько дней в неделю и в какие конкретно дни работник должен выполнять свои трудовые обязанности.

Установление работнику в процессе работы неполного рабочего времени следует квалифицировать как изменение достигнутых ранее соглашений о режиме рабочего времени и других связанных с ним условий труда. Следовательно, в этом случае должны соблюдаться нормы, регулирующие порядок изменения и оформления условий труда.

Содержание вносимых в трудовой договор изменений во многом зависит от варианта использования неполного рабочего времени, о котором договорились стороны.

Так, если достигнуто соглашение установить работнику неполный рабочий день, то в трудовом, договоре следует указать его продолжительность, а также время начала и окончания ежедневной работы.

Если же достигнуто соглашение о работе с неполной рабочей неделей, то условия о продолжительности рабочего дня, о времени начала и окончания ежедневной работы остаются прежними, а изменяется только количество рабочих дней в неделю. Поэтому в трудовом договоре целесообразно указать их конкретное наименование (например: понедельник, среда, пятница или другие варианты).¹⁷

При установлении одновременно неполных рабочего дня и рабочей недели непосредственно в трудовом договоре определяется персональный, отличный от правил внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени для работника. То есть определяются конкретные рабочие дни недели (например: понедельник, вторник и четверг), продолжительность рабочего дня (например, 6 часов), время начала и окончания работы в рабочие дни (например, с 8.00 до 15.00, обеденный перерыв с 12.00 до 13.00).

В случае, если установление неполного рабочего времени носит временный характер, в трудовом договоре следует указать срок, на который устанавливается неполное рабочее время.

Учитывая, что оплата труда лиц, работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, соответствующее изменение следует внести также и в достигнутое ранее условие об оплате труда.

¹⁷ М.Гасанов, Е.Соколов . Трудовое законодательство Узбекистана. Трудовой договор (контракт). Издательский дом «Мир экономики и права», г.Ташкент, 1998 г.

Глава 3. Режим рабочего времени.

3.1 Виды режима рабочего времени.

Под режимом рабочего времени в трудовом праве понимается распределение установленной для работников продолжительности рабочего времени в пределах определенного календарного периода (суток, недели, месяца и т.д.).¹⁸

Трудовым кодексом Республики Узбекистан определен общий порядок установления режима рабочего времени.

От режима рабочего времени нужно отличать режим работы предприятия, который бывает прерывным (при остановке основного производства на выходные и праздничные дни) или непрерывным (при функционировании основного производства все дни календарной недели), односменным или многосменным.

Понятие режима рабочего времени включает в себя следующие составные элементы: продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену и т.п.

Режим рабочего времени работников устанавливается локальными нормативными актами предприятия, а при их отсутствии — по соглашению сторон трудового договора с учетом режима работы предприятия.¹⁹ Он должен обеспечить, с одной стороны, выполнение задач, возложенных на предприятие, с другой — соблюдение продолжительности рабочего времени,

¹⁸ Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Трудовое законодательство Узбекистана. Рабочее время и время отдыха. Т., «Укитувчи» 2000г.

¹⁹ Сборник нормативно-правовых документов по трудовому законодательству Республики Узбекистан. «Иктисодиет ва ҳуқуқ дунеси» нашриет уйи. Тошкент. 2005.

установленной для каждого из работников законодательством, локальными актами или трудовым договором.

До вступления в действие Трудового кодекса режим рабочего времени также устанавливался в локальных актах, тем не менее порядок его установления существенно отличается от действующего.

Учитывая разнообразие режимов работы предприятий, выполняемых ими задач, интересы работников и работодателей, а также многие другие обстоятельства, на предприятиях могут применяться самые различные варианты режимов рабочего времени, правильный выбор и использование которых имеет важное практическое значение.

Режим работы предприятия следует отличать от режима рабочего времени работников на данном предприятии.

Режим работы предприятия — это время, в течение которого основное производство выполняет те функции, в целях осуществления которых было создано данное предприятие (производит ту или иную продукцию, оказывает те или иные услуги населению и т.п.).

Выполнение своих основных функций предприятие может осуществлять в самых различных режимах.

Так, если основное производство предприятия функционирует круглосуточно, без остановки в выходные и праздничные дни, то такие предприятия считаются работающими в непрерывном, многосменном режиме работы. В таком режиме, как правило, работают вокзалы, аэропорты, больницы и т.п., а также многие промышленные предприятия.

Предприятия, на которых основное производство останавливается на период общеустановленных выходных и праздничных дней или на соответствующую продолжительность времени в другие дни календарной недели, считаются работающими в прерывном односменном или многосменном режиме работы.

На предприятиях с прерывным односменным режимом работы основное производство, кроме выходных и праздничных дней,

останавливается также на определенное время каждые сутки. Ежесуточная остановка основного производства может быть и на прерывных предприятиях, работающих в прерывном многосменном (например, в двухсменном) режиме.

Таким образом, режим работы предприятия зависит от объема задач (функций), возложенных на данное предприятие его уставом (положением).

В отличие от режима работы предприятия, понятие «режим рабочего времени» касается только распределения рабочего времени работников данного предприятия, обеспечивающего соблюдение установленной для каждого продолжительности рабочего времени, как в пределах режима работы предприятия (например, работников, участвующих в основном производстве), так и в период остановки основного производства (например, вспомогательных работников данного предприятия, обслуживающих основное производство).

Таким образом, режим работы предприятия — это время, в течение которого данное предприятие выполняет возложенные на него задачи (функции). Режим рабочего времени — это распределение рабочего времени работников, состоящих с данным предприятием в трудовых отношениях.

Напомним, что ранее действовавший КЗоТ также, как и Трудовой кодекс, предоставлял работодателю право по согласованию с профсоюзным комитетом распределять рабочее время работников в локальном порядке (определять время начала и окончания ежедневной работы, время перерывов в работе, устанавливать количество рабочих смен, порядок перехода из одной смены в другую и т.д.)- То есть указанные вопросы также регулировались правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности.

На первый взгляд, для решения вопросов, касающихся распределения рабочего времени, КЗоТ предоставлял работодателю такие же права, как и действующий ныне Трудовой кодекс. Именно по этой причине следует подробнее остановиться на тех принципиально новых положениях порядка

установления режима рабочего времени, которые впервые были закреплены в Трудовом кодексе.

Отличие прежнего от действующего ныне порядка заключается в том, что ранее КЗоТ содержал значительное количество норм, существенно ограничивающих возможности локального и индивидуально-договорного регулирования режима рабочего времени.

Так, работодатель в обязательном порядке должен был устанавливать на предприятии пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями. И лишь на предприятиях, где по характеру производства и условиям работы нецелесообразно введение пятидневной, разрешалось устанавливать шестидневную рабочую неделю. Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливалась администрацией предприятия совместно с профсоюзным комитетом с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и по согласованию с местным Советом народных депутатов.

Режим работы с суммированным учетом рабочего времени разрешалось устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом только на непрерывно действующих предприятиях, а также в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

Трудовой кодекс не предусматривает таких ограничений при установлении на предприятии режима рабочего времени. Согласно ст. 120 ТК вид рабочей недели (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем), а также любой режим рабочего времени, в том числе и с суммированным учетом рабочего времени, устанавливаются на предприятиях соответствующими локальными актами, а при их отсутствии — по соглашению сторон трудового договора.

Из сказанного следует, что Трудовой кодекс, в отличие от прежнего КЗоТ, предоставляет предприятиям полную самостоятельность и позволяет при условии соблюдения требований, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, устанавливать различные варианты режима рабочего времени не только на каждом предприятии, но и работникам структурных подразделений, отдельным группам работников или даже отдельным работникам.

Трудовой кодекс не предусматривает какой-либо конкретный вид режима рабочего времени, который бы следовало установить, а предоставляет предприятиям самостоятельно определять и устанавливать в своих локальных актах тот режим рабочего времени, который они сочтут целесообразным. Поэтому в дальнейшем речь будет идти только об отдельных вариантах (а не о видах, как это было ранее) режима рабочего времени, используемых на практике после вступления Трудового кодекса в силу.

При определении, какой из вариантов режима рабочего времени необходимо установить работникам, следует исходить из того, что этот режим должен обеспечить:

— во-первых, полное и качественное выполнение предприятием задач (функций), возложенных на него уставом или положением (выпуск и реализация продукции, оказание различных услуг населению, выполнение поступивших заказов от юридических и физических лиц и т.д.);

— во-вторых, соблюдение установленных законодательными и иными нормативными актами о труде норм и прав работников, касающихся использования рабочего времени и времени отдыха (предельная продолжительность рабочего времени, минимальная продолжительность ежедневного и еженедельного отдыха и т.д.). При установлении на предприятии дней еженедельного отдыха (кроме отдельных предприятий) необходимо учитывать, что общим выходным днем как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе является воскресенье (часть третья ст. 127 ТК);

— в-третьих, предоставление работникам возможности сочетать свои интересы (исполнение родительских обязанностей, учебу и повышение квалификации, творческую работу и т.д.) с надлежащим выполнением трудовых обязанностей.

Не менее важно обратить внимание и на то, что порядок установления того или иного режима рабочего времени во многом зависит от установленного на предприятии вида учета рабочего времени.

Поэтому варианты режима рабочего времени, применяемые на предприятиях, целесообразно рассматривать по группам. В первую группу можно объединить те варианты, которые устанавливаются на предприятиях с поденным учетом рабочего времени. Во вторую — варианты, применяемые на предприятиях, где введен суммированный учет рабочего времени.

3.2. Работа в сверхурочное время

Согласно части первой ст. 124 ТК сверхурочной считается работа сверх установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены).²⁰

Напомним, что при заключении трудового договора стороны оговаривают условия труда, одним из которых является распределение рабочего времени и в частности его продолжительность, которая не может превышать нормальной или сокращенной, установленных законодательством.²¹

Конкретная продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности

²⁰ Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Ташкент. Издательство «Адолат» при Министерстве Юстиции Республики Узбекистан. 2010 год.

²¹ М.Гасанов, Е.Соколов . Трудовое законодательство Узбекистана. Трудовой договор (контракт). Издательский дом «Мир экономики и права», г.Ташкент, 1998 г.

(работы). Ежедневную работу сверх этой продолжительности и следует считать сверхурочной.

Допустим, что в указанном выше порядке работнику при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями установлена нормальная продолжительность ежедневной работы (8 часов). Другому, работающему в неблагоприятных условиях труда в этом же режиме, — сокращенная (7 часов) продолжительность ежедневной работы. А третьему по соглашению сторон установлен неполный рабочий день продолжительностью 4 часа. Следовательно, для каждого из указанных работников работа сверх установленной для них продолжительности (соответственно сверх восьми, семи и четырех часов) и будет считаться сверхурочной.

Важно обратить внимание на то, что определение сверхурочной работы, данное Трудовым кодексом, а также порядок ее применения имеют существенные отличия от тех, которые предусматривал прежний КЗоТ.

Во-первых, ранее сверхурочной считалась только та работа, которая выполнялась сверх установленной законодательством (а не трудовым договором) продолжительности рабочего времени. Так, сверхурочной не считалась работа сверх установленной работнику неполной продолжительности рабочего времени, поскольку она устанавливается не законодательством, а по соглашению сторон.

Во-вторых, ранее КЗоТ содержал конкретный перечень случаев, при наличии которых работодатель с согласия профсоюзного комитета мог привлечь работников к сверхурочным работам без их согласия. Такого перечня Трудовой кодекс не предусматривает и не требует его определять на предприятиях в локальном порядке, поскольку, согласно части второй ст. 124 ТК, сверхурочные работы теперь могут применяться только с согласия работника. Это означает, что даже в исключительных случаях и при наличии разрешения представительного органа работников работодатель не вправе привлекать работников к сверхурочным работам без их согласия.

В-третьих, Трудовой кодекс установил более жесткие ограничения привлечения к сверхурочным работам. В частности, расширил перечень тех работников, привлечение которых к сверхурочным работам не допускается даже с их согласия.

Согласно ст. 116 ТК отдельным категориям работников с учетом их возраста, состояния здоровья, условий труда, специфики трудовых функций и других обстоятельств в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда (не совершеннолетним, инвалидам I и II групп, работающим в неблагоприятных условиях труда, имеющим особый характер работы и другим).

Важно обратить внимание на то, что указанным категориям работников должны предоставляться закрепленные законодательством не только общие (предусмотренные и для всех других работников), но и дополнительные (установленные только для данных работников) гарантии.

Для наглядности рассмотрим это на примере одной из указанных категорий работников. Так, при установлении режима работы инвалидам I и II групп необходимо учитывать следующие обстоятельства:

— как и для других работников, для них устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;

— продолжительность их рабочего дня не может превышать семи часов при шестидневной и восьми часов при пятидневной рабочей неделе (часть вторая ст. 115 ТК);

— предельная продолжительность рабочего времени в неделю для инвалидов I и II групп составляет 36 часов (часть вторая ст. 116 ТК);

— рекомендации ВТЭК о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда инвалидов (независимо от группы инвалидности) обязательны для работодателя (часть вторая ст. 220 ТК);

— установление суммированного учета рабочего времени (часть вторая ст. 123 ТК), а также привлечение инвалидов (независимо от группы инвалидности) к работе в ночное время, сверхурочным работам и работе в выходные дни (часть пятая ст.220 ТК) допускаются только с их согласия при условии, что такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями.

На практике встречаются случаи, когда работник, которому ВТЭК установил I или II группу инвалидности, по той или иной причине (чаще всего по незнанию своих прав) продолжает выполнять работу с прежней нормальной продолжительностью рабочего дня и рабочей недели. Следует знать, что, несмотря на обусловленную ранее (до установления инвалидности) трудовым договором нормальную продолжительность рабочего времени, время работы сверх установленной законодательством для инвалидов I и II групп продолжительности (свыше 36 часов в неделю) будет считаться сверхурочным и согласно ст. 157 ТК подлежит оплате не менее, чем в двойном размере.²²

Поэтому в этом случае при возникновении спора орган, его рассматривающий, вправе принять решение и обязать работодателя произвести соответствующую оплату за все отработанное инвалидом I или II группы время сверх установленной для них продолжительности.

Аналогичная ситуация может возникнуть и на тех предприятиях, которые по той или иной причине уклоняются от проведения аттестации рабочих мест и своевременно не устанавливают сокращенную продолжительность рабочего времени работающим в неблагоприятных условиях труда (в частности, это касается вновь созданных предприятий, а также предприятий, работники которых непосредственно заняты работой на видеотерминалах и электронно-вычислительных системах и т.п.).

²² М.Гасанов, Е.Соколов . Трудовое законодательство Узбекистана. Трудовой договор (контракт). Издательский дом «Мир экономики и права», г.Ташкент, 1998 г.

В тех случаях, когда законодательством предусмотрены другая недельная норма (например, подросткам до 16 лет — 24 часа в неделю) или конкретное ограничение продолжительности рабочего дня (например, за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда), то следует учитывать именно эти ограничения.

Из сказанного следует, что работодатель обязан знать установленные законодательством нормы нормальной и сокращенной для той или иной категории работников продолжительности рабочего времени и своевременно их устанавливать, поскольку время работы сверх этой продолжительности считается сверхурочным.

Как уже разъяснялось, в настоящее время, согласно части первой ст. 124 ТК, сверхурочным считается время, отработанное работником сверх установленной ему продолжительности рабочего времени (а не свыше максимальной продолжительности, предусмотренной законодательством, как это регламентировал прежний КЗоТ).

Следовательно, если работник по распоряжению работодателя отработал период времени свыше обусловленной трудовым договором продолжительности неполного рабочего времени (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя), то такая работа теперь также считается сверхурочной.

Учитывая это, необходимо проявлять предусмотрительность при переходе работника с неполного на нормальный режим рабочего времени, поскольку это может быть принято за сверхурочную работу.

На практике имел место случай, когда работник, по соглашению сторон (со слов работодателя), перешел с неполного на нормальный режим рабочего времени, что документально не было оформлено надлежащим образом. По утверждению работника, он согласился лишь выполнять конкретную работу в сверхурочное время до ее завершения и через полтора месяца обратился в органы по рассмотрению трудовых споров с требованием оплатить в

двойном размере отработанное им время сверх неполного, обусловленного ранее трудовым договором.

Требование работника было удовлетворено, поскольку каких-либо документов, подтверждающих его согласие на переход с неполного на нормальный режим рабочего времени, работодатель не представил.

Данная ситуация стала возможной вследствие небрежного отношения работодателя к оформлению достигнутого с работником соглашения и недооценки нового требования законодательства, согласно которому и переход на нормальное рабочее время и привлечение к сверхурочной работе производятся только с согласия работника.

Во избежание подобных трудовых споров необходимо достигнутое соглашение сторон о переходе работника с неполного на нормальный режим рабочего времени, даже когда это носит временный характер, своевременно оформить надлежащим образом (внести изменения в трудовой договор, издать соответствующий приказ (распоряжение)).

Согласно части второй ст. 124 ТК сверхурочные работы теперь могут применяться только с согласия работника. Следовательно, коллективное соглашение, коллективный договор предприятия, а также трудовой договор не могут предусматривать какие-либо исключительные случаи или обстоятельства, при наступлении которых работодатель вправе привлечь работников к сверхурочным работам без их согласия. Персональное согласие работника должно быть получено в каждом конкретном случае при привлечении его к сверхурочным работам. Вместе с тем следует помнить, что отдельных работников законодательство запрещает привлекать к сверхурочным работам даже при наличии их согласия.

Трудовой кодекс, как уже разъяснялось, допускает привлекать работников к сверхурочной работе только с их согласия и не предусматривает никаких исключений из этого правила.

Следовательно, ни в коллективном, ни в трудовом договоре нельзя предусматривать какие-либо обстоятельства, при наступлении которых

допустимо привлечение работников к сверхурочным работам без их согласия.

В связи с этим на практике возникли многочисленные вопросы, как поступить в ситуациях, когда по окончании нормальной продолжительности рабочего дня работник не - завершил работу, остановка которой может повлечь наступление вредных и опасных последствий.

Следует знать, что выход из такой ситуации не следует искать в какой-либо возможности привлечь таких работников к сверхурочным работам без их согласия, поскольку это даже в таких ситуациях закон не допускает. Решить этот вопрос можно только путем конкретизации обязанностей работника и введения для него режима рабочего времени, позволяющего выполнить эти обязанности.

Так, у тех работников, которые непосредственно связаны с указанными выше и аналогичными ситуациями, трудовым договором должна быть обусловлена обязанность, предусматривающая обязательное завершение работы, остановка которой недопустима по производственным или иным обстоятельствам.

Учитывая, что выполнение этой обязанности не исключает вероятности использования работником рабочего времени и более установленной на предприятии нормальной продолжительности рабочего дня, для таких работников наиболее целесообразным является режим гибкого рабочего времени с суммированным его учетом. Последний позволяет соответствующим образом распределить рабочее время, а именно для завершения неотложной работы работник имеет возможность использовать в данный рабочий день в пределах переменного дополнительного время, а на следующий или в другие рабочие дни прибыть (убыть) на работу (с работы) на соответствующее количество часов позднее (ранее) общеустановленного на предприятии времени.

Запрещается привлекать к сверхурочным работам даже при наличии согласия:

- лиц. не достигших восемнадцатилетнего возраста (ст.245 ТК);²³
- инвалидов I и II групп, если такие работы им запрещены медицинскими рекомендациями (часть пятая ст.220 ТК);²⁴
- работников, продолжительность рабочей смены которых установлена двенадцать часов (часть третья ст. 124 ТК);
- работников, выполняющих работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (часть третья ст. 124 ТК);
- всех без исключения работников свыше установленной законом предельной продолжительности сверхурочных работ.

Трудовой кодекс, предоставляя возможность привлекать работников с их согласия к сверхурочным работам, в то же время определяет предельно допустимые нормы продолжительности сверхурочных работ, которые установлены в ст. 125 ТК.²⁵

Так, по общему правилу, продолжительность сверхурочных работ не может превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд. То есть, если в первый день работник отработал сверхурочно четыре часа, то на следующий день даже при наличии его согласия привлечение его к такой работе уже недопустимо. Соответственно, если продолжительность сверхурочной работы в первый день составила только три часа, то на следующий день, согласно ст. 125 ТК, данный работник может быть допущен к сверхурочным работам, но не более одного часа (3 + 1).

В отличие от общего правила, при выполнении работ с вредными и тяжелыми условиями труда предельная норма сверхурочных работ уменьшена в два раза. То есть, для выполнения таких работ в сверхурочное

²³ М.Гасанов, Е.Соколов . Трудовое законодательство Узбекистана. Трудовой договор (контракт). Издательский дом «Мир экономики и права», г.Ташкент, 1998 г.

²⁴ Закон Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» Ташкент. 2008 год.

²⁵ Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Ташкент. Издательство «Адолат» при Министерстве Юстиции Республики Узбекистан. 2010 год.

время работник может быть допущен не более двух часов в течение двух дней подряд (ст. 125 ТК).²⁶

Так, например, если в первый день работник выполнял сверхурочные работы с вредными и тяжелыми условиями труда в течение двух часов, то привлечение его к таким же работам на следующий день недопустимо.

Кроме того, ст. 125 ТК определяет предельную годовую норму сверхурочных работ. Ее продолжительность в течение года во всех случаях не может превышать ста двадцати часов.

Привлечение к сверхурочным работам более указанных норм даже с согласия работника должно квалифицироваться как нарушение законодательства о труде со всеми вытекающими для работодателя последствиями.

Именно поэтому часть вторая ст. 125 ТК обязывает работодателя своевременно осуществлять точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе и сверхурочных работ.

Более жесткие, чем предусмотренные законодательством ограничения привлечения работников к сверхурочным работам могут быть предусмотрены на предприятиях в локальном порядке.

Согласно части первой ст. 157 ТК работа в сверхурочное время должна оплачиваться не менее, чем в двойном размере и не менее, чем в одинарном размере, если она по просьбе работника компенсируется предоставлением отгула.

При этом важно обратить внимание на то, что Кодекс определяет лишь минимальный размер ее оплаты. То есть на предприятии в локальном порядке или в трудовом договоре по соглашению сторон оплата труда за работу в сверхурочное время может устанавливаться и более чем в двойном размере. Конкретные ее размеры устанавливаются в коллективном договоре,

²⁶ Узбекистон Республикасининг Мехнат кодексига шархлар. –Т.; ТДЮИ нашриети, 2008.

а если он не заключен, определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Так, коллективные договоры ряда предприятий предусматривают оплату более чем в двойном размере при выполнении сверхурочных работ по заранее предусмотренным основаниям, например, в связи с неявкой сменщика, при выполнении экстренных аварийных работ и в некоторых других случаях.

Компенсация сверхурочной работы предоставлением отгулов возможна только в том случае, если этого желает сам работник. При этом, согласно части второй ст. 157 ТК, отгул должен быть предоставлен в размере, соизмеримом с количеством отработанных работником сверхурочных часов.

Например, в течение месяца работник привлекался к сверхурочным работам общей продолжительностью шестнадцать часов, что соответствует по продолжительности двум рабочим дням при установленной на предприятии пятидневной рабочей неделе, которые и должны быть предоставлены работнику по его просьбе. При этом выполненная работа за шестнадцать часов подлежит оплате не менее чем в одинарном размере.

Глава 4. Роль договорных актов в правовом регулировании рабочего времени

4.1 Раздел « Рабочее время» в коллективном договоре.

Статьи ТК	Содержание вопросов	Наименование до- говорного акта
1	2	3
<p>Часть пер- вая ст.120 ТК</p>	<p style="text-align: center;">1. Режим рабочего времени:</p> <p>— определить вид рабочей недели (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем);</p> <p>— установить продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, а также перерывов в работе;</p> <p>— установить число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену.</p>	<p>Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, а при их отсутствии по соглашению между работником и работо- дателем.</p>
<p>Часть вторая ст. 125 ТК</p>	<p style="text-align: center;">2. Вид учета рабочего времени:</p> <p>— определить, какой вид учета ра- бочего времени будет осуществляться на предприятии (поденный или суммированный).</p>	<p>Коллективным договором, а если он не заключен работодателем по соглашению с профсоюзным</p>

<p>Часть первая ст.123 ТК</p>	<p>При введении на предприятии суммированного учета: — определить продолжительность учетного периода (не более одного года) и соответствующую этому периоду норму рабочего времени для всех категорий работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем; — установить порядок применения суммированного учета рабочего времени и меры, направленные на выравнивание размера заработной платы, выплачиваемой работникам ежемесячно в течение учетного периода.</p>	<p>комитетом либо иным представительным органом работников.</p>
<p>Часть вторая ст.177 ТК</p>	<p>3.Сокращенная продолжительность рабочего времени, устанавливаемая работникам на основе Методики — по результатам аттестации рабочих мест определить перечень работ, при выполнении которых работники подвергаются воздействию вредных для здоровья производственных факторов и конкретную продолжительность рабочего дня (смены) при их выполнении.</p> <p>4. Сверхурочная работа:</p>	<p>Отраслевыми (тарифными) соглашениями, коллективным договором, а если он не заключен – работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.</p>

<p>Часть вторая ст. 125 ТК</p>	<p>— установить отдельный от общеустановленного на пред-приятии порядок персонального учета часов, фактически отработанных каждым работником в сверхурочное время.</p>	<p>Коллективным до- говором, иными локальными нор- мативными актами.</p>
<p>Часть тре- тья ст. 127 ТК</p>	<p style="text-align: center;">5. Прием пищи при невозможности предоставить работникам перерыв для отдыха и питания:</p> <p>— определить время приема пищи в рабочее время при выполнении работниками тех работ, где по условиям производства невозможно предоставить им перерыв для отдыха и питания.</p>	<p>Правилами внутреннего трудоого распорядка, графиками сменности или по соглашению между работником и работодателем. Коллективным договором, а если он не заключен -</p>
<p>Часть пер- вая ст. 130, 132 ТК</p>	<p style="text-align: center;">6. Работа в выходные и праздничные (нерабочие) дни:</p> <p>— определить исключительные случаи, при наличии которых по распоряжению работодателя работники могут быть привлечены к работам в выходные и праздничные (нерабочие) дни; — установить порядок привлечения к работам в выходные и праздничные (нерабочие) дни.</p>	<p>работодателем по со- гласованию с профсоюзным ко- митетом либо иным представительным органом работников.</p>

ВАРИАНТЫ
РАЗДЕЛОВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПРЕДПРИЯТИЯ

Приложение № 1

ОДОБРЕН

на общем собрании (конференции)

трудового коллектива, протокол № _____

(дата проведения собрания)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(наименование предприятия)

(почтовый адрес)

На основании решения общего собрания
(конференции) трудового коллектива
коллективный договор подписали представители:

РАБОТОДАТЕЛЯ:

Руководитель предприятия

(фамилия, инициалы, подпись)

(дата, печать предприятия)

РАБОТНИКОВ:

Председатель профсоюзного
комитета предприятия

(фамилия, инициалы, подпись)

(дата, печать профкома)

При подписании Коллективного договора присутствовали
представители:

Работодателя:

1. _____

2. _____

3. _____

Работников:

1. _____

2. _____

3. _____

4.2 КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПРЕДПРИЯТИЯ

Вариант первый — в содержание раздела включены вопросы, подлежащие урегулированию на каждом предприятии

(Извлечение)

Раздел № ____ . РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Учитывая производственные возможности, а также интересы работников, стороны пришли к следующим соглашениям в области рабочего времени и времени отдыха:

1. На предприятии устанавливается пятидневная (шестидневная) рабочая неделя с двумя (одним) выходными днями (выходным днем) и поденным учетом рабочего времени.

Продолжительность ежедневной работы не может превышать нормальной, установленной законодательством.

В целях соблюдения установленной законодательством предельной продолжительности сверхурочных работ время, отработанное сверхустановленной для работника продолжительности, учитывается отдельно.

Работникам, занятым на работах в неблагоприятных условиях труда, перечень которых на предприятии определен аттестационной комиссией на

основе методики аттестации рабочих мест, утвержденной Министерством труда и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени согласно приложению № к настоящему Договору.

2. Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

В связи с невозможностью предоставления перерыва для отдыха и питания прием пищи работниками дежурной смены подразделения охраны предприятия осуществляется в рабочее время (смену) в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка.

3. Стороны договорились, что к работам в выходные и праздничные дни по распоряжению работодателя могут быть привлечены только отдельные работники с соблюдением ограничений, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка (указывается соответствующий пункт (пункты) правил) в следующих исключительных случаях:

3.1. Для предотвращения или ликвидации последствий производственной аварии, несчастного случая, стихийного бедствия.

3.2. Для предотвращения или ликвидации простоя или выполнения других работ, приостановка которых может отрицательно повлиять на непрерывность процесса производства.

Работы в выходные и праздничные дни оформляются приказом работодателя, в котором должно быть указано обстоятельство, вызвавшее необходимость их проведения и порядок компенсации выполненных работ.

До привлечения работников к работам в выходной или праздничный день работодатель обязуется проинформировать профсоюзный комитет (иной представительный орган работников).

4.3 ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА²⁷

Раздел № ____ . РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА И ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

1. Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами, графиками сменности либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности.

2. Согласно ст. 120 ТК и п.1 коллективного договора (см. вариант № 2) на предприятии устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), а работникам тарного, литейного цехов, подразделения обслуживания и охраны предприятия — шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, который предоставляется им еженедельно в различные дни недели согласно графикам работ.

3. Продолжительность ежедневной работы, начала и окончания рабочего дня и перерывов в работе определяются настоящими Правилами или графиками работ. При этом по I условиям коллективного договора продолжительность ежедневной работы не может превышать ____ часов:

— при поденном учете рабочего времени — восьми часов;

— при суммированном учете — десяти (для подразделения охраны предприятия — двенадцати) часов.

Во всех случаях общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, исчисленных по календарю шестидневной рабочей недели.

Работникам тарного цеха установлен режим гибкого рабочего времени, основные параметры которого (продолжительность переменного,

²⁷ Сборник нормативно-правовых документов по трудовому законодательству Республики Узбекистан. «Иктисодий ва ҳуқуқ дунеси» нашрият уйи. Тошкент. 2005.

фиксированного рабочего времени и учетного периода, перерывы в работе) определены п. 6 настоящих Правил.

На режим гибкого рабочего времени переводятся обратившиеся с соответствующей просьбой работники подразделения обслуживания, а также работники других подразделений, обучающиеся в учебных заведениях без отрыва от производства.

Режим гибкого рабочего времени по соглашению между работником и работодателем может быть установлен и другим работникам предприятия, если его установление не нарушает нормального процесса производства.

Порядок и условия применения к работникам режима гибкого рабочего времени, кроме работников тарного цеха, определены соответствующим Положением.

4. На предприятии устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени следующим работникам:

4.1. В возрасте до 16 лет — 24 часа в неделю;

4.2. В возрасте от 16 до 18 лет — 36 часов в неделю;

4.3. Инвалидам I и II групп — 36 часов в неделю;

4.4. Работающим в неблагоприятных условиях труда — согласно приложению № к коллективному договору.

5. На предприятии сокращается продолжительность ежедневной работы на один час:

5.1. Накануне праздничных (нерабочих) дней;

5.2. При выполнении работ в выходные и праздничные дни (п. ___ коллективного договора);

5.3. При выполнении работ в ночное время, кроме их выполнения работниками литейного цеха и подразделения охраны предприятия, работающих посменно в непрерывном режиме при шестидневной рабочей неделе, у которых согласно части третьей ст. 122 ТК продолжительность ночной работы уравнивается с дневной.

Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов, в зимние месяцы (с 1 декабря по 28 (29) февраля) согласно п.7.2 коллективного договора — с 21.00 часов до 7.00 часов.

6. Время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и питания устанавливаются следующие:

Подразделе ния (категории работников)	Начал о работ ы	Обеденный перерыв	Окон- чание работы	Примечание
а) по режиму пятидневной рабочей недели				
1.Общий для предприятия	8.00	12.00- 13.00	17.00	Выходные дни работников, указанных в п.1-4 — суббота и воскресенье
2.Непосредст- венно занятые выполнением работ на компьютерной технике	9.00	12.00- 13.00	17.00	
3. Лица моложе 18 лет, инвали- ды I и II групп	9.00	12.00- 13.00	17.00	В понедельник начало работы в 8.00
4. Лица моложе 16 лет	9.00	12.00- 13.00	17.00	в пятницу до 14.00
б) по режиму шестидневной рабочей недели				
5.Работники литейного цеха, подразделения	отдельным графиком работы (сменности)			

обслуживания и охраны предприятия				
6. Работающие с разделением рабочего дня на части:				В субботу с 6.00 до 11.00, выходной день воскресенье
— утром;	6.00	-	10.00	
— вечером	15.00	-	18.00	
7. Работники тарного цеха работающие по режиму гибкого рабочего времени:				Учетный период — одна неделя. Выходной день — воскресенье, а для отработавших 40 часов в неделю — суббота и воскресенье
— фиксированное время;	10.00	12.00-13.00	17.00	
— переменное время	8.00-10.00	-	17.00-19.00	

7. Работникам подразделения охраны предприятия, в связи с невозможностью по условиям работы предоставить обеденный перерыв, устанавливается в течение смены два периода времени для приема пищи продолжительностью каждый по 20 минут, которые включаются в рабочее время. Разрешается принимать пищу в комнате дежурной смены.

8. В подразделениях, работающих посменно (цех № 1, подразделение охраны), продолжительность рабочей смены, порядок их чередования, время

обеденного перерыва или время для приема пищи, выходные дни определяются графиками сменности, к составлению которых в соответствии с законодательством и коллективным договором предприятия предъявляются следующие требования:

8.1. Установленная графиком продолжительность рабочей смены не должна превышать десяти (для подразделения охраны — двенадцати) часов, а в целом за учетный период — нормальной (сокращенной) продолжительности рабочего времени, исчисленной для соответствующих категорий работников за этот период (производственный календарь предприятия на текущий год).

8.2. График не может предусматривать привлечение работника на работу в течение двух смен подряд.

8.3. Предусмотренная графиком продолжительность ежедневного отдыха между окончанием работы и ее началом на следующий день (в смену) не может быть менее тринадцати (для подразделения охраны двадцати четырех) часов (кроме работников, режим рабочего времени которых предусматривает разделение рабочего дня на части) (см. п.8.3 варианта коллективного договора, приложение № 2).

8.4. График должен быть утвержден руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.5. С графиком сменности заинтересованные работники должны быть ознакомлены под роспись не позднее чем за ___дней до вступления его в силу.

Ответственность за соблюдение настоящих требований возлагается на руководителей структурных подразделений.

9. В соответствии с законодательством и п.5.1 коллективного договора (см. приложение № 2) право на установление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели имеют следующие работники предприятия:

9.1. Беременные женщины;

9.2. Женщины, имеющие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до шестнадцати лет), в том числе находящегося на их попечении;

9.3. Осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

9.4. Предупрежденные о предстоящем прекращении с ними трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случаев извещения работника о прекращении трудовых отношений за совершение им виновных действий— пп.3 и 4 части второй ст. 100 ТК) или об изменении условий труда — в период срока предупреждения;

9.5. Работающие мужчины в период отпуска жены по беременности и родам.

Если установление неполного рабочего времени не нарушает нормального процесса производства, оно может быть установлено и в других случаях по соглашению между работником и работодателем.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав и гарантий.

10. Сверхурочной считается работ сверх установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены), в том числе продолжительности, установленной работающим на условиях неполного рабочего времени.

В соответствии с законодательством и коллективным договором предприятия к сверхурочным работам не допускаются:

10.1. Работники, продолжительность рабочей смены которых составляет десять (для подразделения охраны — двенадцать) часов;

10.2. Работники, выполняющие работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда;

10.3. Лица, работающие в тяжелых и вредных условиях труда, — свыше одного часа в день;

10.4. Лица, работающие в ночную смену,

10.5. Лица моложе восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов I и II групп к сверхурочным работам допускается с их согласия только при условии, что такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями.

11. Согласно п.7 коллективного договора к работам в выходные (праздничные) дни по распоряжению работодателя могут быть привлечены отдельные работники с соблюдением ограничений, предусмотренных настоящими Правилами, в следующих исключительных случаях

11.1. Для предотвращения или ликвидации последствий производственной аварии, несчастного случая, стихийного бедствия;

11.2. Для предотвращения или ликвидации простоя, или выполнения других работ, приостановка которых может отрицательно повлиять на непрерывность процесса производства;

11.3. Для выполнения задания в период командировки.

В выходные и праздничные дни работодатель вправе также привлечь отдельных работников к оперативным дежурствам в порядке, установленном на предприятии соответствующим Положением.

12. В соответствии с действующим законодательством и условиями коллективного договора на предприятии установлен следующий порядок привлечения к работам в условиях, отклоняющихся от нормальных:

12.1. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника (кроме лиц, привлечение которых к ним во всех случаях полностью исключается, п. 10 Правил). При этом продолжительность сверхурочных работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд (на работах с вредными и тяжелыми условиями труда — одного часа в день) и ста двадцати часов в год.

12.2. Привлечение работников к работам в выходные и праздничные дни по распоряжению работодателя допускается только в случаях, предусмотренных п. 11 Правил, а по основанию, предусмотренному п. 11.2

Правил, кроме того, с разрешения профсоюзного комитета (иного представительного органа работников).

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

12.4. Инвалиды, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до шестнадцати лет), к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни могут быть привлечены только с их согласия. При этом инвалиды могут быть привлечены к таким работам при условии, что такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, к ночным работам могут быть допущены только при наличии медицинского заключения, подтверждающего, что такая работа не угрожает здоровью матери и ребенка.

12.5. Работа в сверхурочное время, в выходные (праздничные) дни, привлечение к оперативным дежурствам оформляются соответствующим приказом (письменным распоряжением работодателя), который должен быть издан до начала выполнения указанных работ, а для выполнения работ, предусмотренных п. 11.2 Правил, кроме того, при наличии разрешения профсоюзного комитета (иного представительного органа работников) на их проведение (см. вопрос 94 и п.7.1.2 коллективного договора, приложение № 2).

В случаях необходимости немедленного выполнения таких работ оформление приказом (письменным распоряжением работодателя) может быть сделано в последующем, но не позднее дня, следующего за днем привлечения к ним работников. С приказом (письменным распоряжением работодателя) заинтересованные работники должны быть ознакомлены под роспись.

12.6. Оплата (компенсация) работы в сверхурочное время, в выходные и праздничные (нерабочие) дни производится в соответствии с п. настоящих Правил (указывается соответствующий пункт Правил из раздела «Оплата труда»).

13. Дневная норма продолжительности рабочего времени в конкретные рабочие дни и в другие календарные периоды текущего года, с учетом их сокращения при выполнении работ в ночное время и накануне праздничных (выходных) дней, а также в других случаях, предусмотренных настоящими Правилами, определяется ежегодно утверждаемым на предприятии по согласованию с профсоюзным комитетом производственным календарем (приложение №__ к коллективному договору¹).

14. На предприятии осуществляется поденный учет рабочего времени, за исключением подразделений, перечень которых определен приложением №__ к коллективному договору². Согласно этому приложению суммированный учет рабочего времени вводится для учета проработанного времени работниками литейного, тарного цехов, подразделений обслуживания предприятия и охраны.

Продолжительность учетного периода для суммированного учета рабочего времени на предприятии устанавливается из расчета один календарный месяц (для подразделения охраны — три календарных месяца), а продолжительность рабочего дня (смены) не может превышать десяти (для подразделения охраны — двенадцати) часов.

Работающим инвалидам, несовершеннолетним и другим работникам, которым законодательство предусматривает иные ограничения, режим рабочего времени с суммированным учетом устанавливается из расчета: продолжительность учетного периода — не более одной недели, а продолжительность рабочего дня (смены) — не более установленной законодательством для каждого из них нормы рабочего времени (см. вопрос 103).

(Возможен вариант: «Конкретную продолжительность учетного периода для суммированного учета рабочего времени не более трех

календарных месяцев и продолжительность рабочей смены — не более десяти (для подразделения охраны — двенадцати) часов устанавливают руководители структурных подразделений с учетом ограничений, предусмотренных законодательством для отдельных категорий работников»).

15. Руководители структурных подразделений обязаны обеспечить персональный учет сверхурочных работ.

16. Все работники, в том числе и работающие по совместительству, имеют право на трудовой отпуск с сохранением места работы и среднего заработка, продолжительностью, обусловленной трудовым договором, но не более 48, а работающие в неблагоприятных условиях труда не более 55 рабочих дней за каждый отработанный на предприятии рабочий год.

17. Рабочий год для основного (в том числе удлиненного) отпуска исчисляется со дня начала работы по трудовому договору для всех дополнительных отпусков, а также отпусков, установленных из собственных средств предприятия — со дня возникновения права на их установление.

В стаж работы (в рабочий год), дающий право на трудовой отпуск (кроме дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы, установленного из собственных средств предприятия), включаются следующие периоды времени:

17.1. Фактически проработанное работником время;

17.2. Период, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), за исключением частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком и отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью свыше двух недель;

17.3. Время оплачиваемого вынужденного прогула при незаконном прекращении трудового договора или перевода работника на другую работу, если впоследствии работник был восстановлен на прежней работе.

18. В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы, установленный работнику из собственных средств предприятия, включается только период фактически проработанного

им времени, то есть времени, в течение которого работник был занят непосредственно выполнением возложенных на него трудовых обязанностей. Фактически проработанным считается также время, когда работник по распоряжению работодателя выполнял не обусловленную трудовым договором работу в случаях перевода на нее в связи с производственной необходимостью, простоем и т.д..

19. К трудовому отпуску по просьбе работников присоединяются дни отдыха, предоставляемые им за сдачу крови для переливания, отгулы за работу в выходные и праздничные дни, в сверхурочное время, дежурства. Указанные дни суммируются с трудовым отпуском без ограничений его продолжительности, предусмотренной п. 15 настоящих Правил.

20. Очередность предоставления ежегодных трудовых отпусков определяется графиком, утверждаемым до начала календарного года руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом (иным представительным органом работников).

21. В соответствии с действующим законодательством и условиями коллективного договора на предприятии отпуск по желанию работника предоставляется в летнее или другое удобное для него время:

21.1. Одиноким родителям (вдовам, вдовцам, разведенным, одиноким матерям) и женам военнослужащих срочной службы, воспитывающим одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до шестнадцати лет);

21.2. Инвалидам I и II групп;

21.3. Участникам войны 1941-1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам;

21.4. Лицам моложе восемнадцати лет;

21.5. Обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях;

21.6. Работникам, имеющим непрерывный стаж работы на предприятии пятнадцать и более лет (перечисляются и другие случаи, если они предусмотрены коллективным договором или коллективным соглашением).

22. Право на использование трудового отпуска за первый рабочий год у работника возникает по истечении шести месяцев работы на предприятии.

До истечения шести месяцев работы по желанию работника отпуск за первый рабочий год предоставляется:

22.1. Женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

22.2. Инвалидам I и II групп;

22.3. Лицам моложе восемнадцати лет;

22.4. Военнослужащим срочной службы, уволенным в запас и поступившим на работу;

22.5. Совместителям — одновременно с отпуском по основной работе — с оплатой пропорционально отработанному времени;

22.6. Обучающимся без отрыва от производства, если это связано с интересами учебы;

22.7. Работникам, поступившим на работу по приглашению работодателя (указываются другие работники, предусмотренные частью третьей ст. 143 ТК и коллективным договором предприятия).

Трудовой отпуск за второй и последующие рабочие годы предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

23. О времени предоставления отпуска отдел кадров (руководитель структурного подразделения и т.д.) обязан персонально под расписку известить каждого работника не позднее чем за пятнадцать дней до его начала.

Работодатель не вправе отказать в предоставлении, а работник отказаться от использования трудового отпуска в срок, установленный графиком отпусков. Время использования отпуска, установленное графиком, может быть изменено по соглашению между работником и работодателем.

24. Работники имеют право на перенесение или продление отпуска:

24.1. При временной нетрудоспособности;

24.2. При наступлении срока отпуска по беременности и родам;

24.3. При совпадении ежегодного трудового отпуска с учебным;

24.4. При выполнении государственных или общественных обязанностей, если законодательством или иными нормативными актами предусмотрено освобождение от работы для их выполнения.

По заявлению работника отпуск должен быть перенесен на другой срок, если он не был своевременно извещен о времени начала отпуска или до начала отпуска не была произведена оплата за время отпуска.

Если указанные в п.23 Правил причины, препятствующие использованию отпуска, наступили до его начала, то по соглашению между работником и работодателем устанавливается новый срок использования отпуска. В тех случаях, когда такие причины наступили в период отпуска, он продлевается на соответствующее число дней или по соглашению работника с работодателем неиспользованная часть отпуска переносится на другой срок.

25. О продлении трудового отпуска или переносе его на другой срок, а также о возникших причинах, препятствующих использованию отпуска, работник обязан уведомить работодателя, подав в отдел кадров (руководителю структурного подразделения, в приемную руководителя, канцелярию и т.д.) соответствующее письменное заявление с приложением документов, подтверждающих соответствующую причину.

26. По письменному заявлению работника отпуск может быть разделен на части при условии, что одна из частей отпуска должна быть не менее 12 рабочих дней.

На предприятии право использовать ежегодный отпуск по частям предоставляется:

26.1. Работникам, обучающимся без отрыва от производства, в случаях, когда это вызвано интересами учебы;

26.2. Беременным женщинам и женщинам, воспитывающим одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до шестнадцати лет);

27. Работникам должен быть предоставлен трудовой отпуск в натуральном виде не менее 15 рабочих дней до окончания того рабочего года, ба/который он предоставляется.

В исключительных случаях по причинам производственного характера с согласия работника часть отпуска, превышающая 15 рабочих дней, согласно п. 15.5 коллективного договора может быть перенесена на следующий рабочий год, в течение которого она должна быть обязательно использована.

Не допускается перенос на следующий рабочий год даже с согласия работника:

27.1. Трудового отпуска работника моложе восемнадцати лет;

27.2. Дополнительных отпусков за работу в неблагоприятных и особых условиях труда, установленных законодательством.

**ВАРИАНТЫ СОДЕРЖАНИЯ РАЗДЕЛОВ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА, КАСАЮЩИХСЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
НА ПРЕДПРИЯТИИ,
ГДЕ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ВОПРОСЫ
УРЕГУЛИРОВАНЫ ЛОКАЛЬНЫМИ АКТАМИ**

Вариант № 1, когда условия трудового договора, касающиеся рабочего времени и времени отдыха, полностью совпадают с содержанием условий действующих на предприятии локальных актов

Трудовой договор № _____

2.6. Режим рабочего времени. В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (в соответствии с Положением о рабочем времени и времени отдыха, действующим на предприятии).

2.7. Ежегодный трудовой отпуск — 21 рабочий день, в том числе:
основной — 15 рабочих дней;

дополнительный — в соответствии с применяемым на предприятии Положением о дополнительных отпусках за непрерывный стаж.

Вариант № 2, когда по условиям трудового договора работнику установлено неполное рабочее время

а) Неполный рабочий день

Трудовой договор № _____

2.6. Режим рабочего времени. Устанавливается неполное рабочее время: продолжительность рабочего времени в . неделю — 20 часов, ежедневной работы 4 часа с 9.00 до 13.00 часов. Остальные условия, касающиеся рабочего времени, регулируются правилами внутреннего трудового распорядка.

2.7. Ежегодный трудовой отпуск — 21 рабочий день, в том числе: основной — 15 рабочих дней; дополнительный — 6 рабочих дней.
б) Неполная рабочая неделя

Трудовой договор № _____

2.6. Режим рабочего времени. Устанавливается неполное рабочее время: продолжительность рабочего времени в неделю — 24 часа, рабочие дни: понедельник, среда, пятница с продолжительностью работы 8 часов, начало и окончание которых, а также время обеденного перерыва определяются правилами внутреннего трудового распорядка. Остальные условия, касающиеся рабочего времени, регулируются правилами внутреннего трудового распорядка.

2.7. Ежегодный трудовой отпуск — 21 рабочий день, в том числе: основной — 15 рабочих дней; дополнительный — 6 рабочих дней.
г) Неполный рабочий день и неполная рабочая неделя

Трудовой договор № _____

2.6. Режим рабочего времени. Устанавливается неполное рабочее время: продолжительность рабочего времени в неделю — 12 часов, ежедневной работы 4 часа с 9.00 до 13.00 часов. Рабочие дни: понедельник, среда, пятница. Остальные условия, касающиеся рабочего времени, регулируются правилами внутреннего трудового распорядка.

2.7. Ежегодный трудовой отпуск — 21 рабочий день, в том числе: основной — 15 рабочих дней; дополнительный — 6 рабочих дней.

З а к л ю ч е н и е

Правовое регулирование рабочего времени – это закрепление в нормах права продолжительности нормального рабочего времени, видов рабочего времени, а также его режимов и учета. Регулирование рабочего времени означает установление временного критерия меры труда. Вместе с тем оно, ограничивая максимальный предел времени, затрачиваемого на труд, за этим пределом освобождает время для отдыха, восстановления трудоспособности, выполнения семейных обязанностей, обучения и переобучения без отрыва от работы, занятий спортом и т. д. Следует подчеркнуть, что основными функциями регулирования рабочего времени являются:

- охранительная (для восстановления трудоспособности, длительной и высокой продуктивности рабочей силы) и
- производственная (обеспечение высокой производительности труда, выполнение задач, стоящих перед предприятиями, учреждениями, организациями, хозяйственно-экономическим комплексом страны в целом).

Рабочим временем является время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка, трудовым договором должен выполнять свои трудовые обязанности, а также некоторые иные периоды, например внутрисменные перерывы, которые трудовое законодательство относит к рабочему времени.

Рабочее время, с одной стороны, закрепляет меру труда, а с другой - обеспечивают работнику предоставление свободного времени для отдыха и восстановления затраченных сил. Выполнение этой задачи запрещает в качестве общего правила увеличения продолжительности рабочего времени по сравнению с установленной нормой. Оно возможно лишь в исключительных случаях, предусмотренных законом.

Рабочее время, в течение которого работник должен выполнять свои обязанности, не всегда совпадает с фактически отработанным временем. Фактическое - это реально затраченное каждым отдельным работником время, определяющее его конкретное участие в трудовом процессе. Оно может совпадать с рабочим временем или с его нормой, а может быть как меньше, так и больше её.

В соответствии с фактически отработанным временем производится оплата труда, предоставляются дополнительные отпуска в связи с вредными условиями на производстве, за ненормированный рабочий день и т.д. Недоработка в течении рабочего дня может повлечь за собой определенные правовые последствия - наложение взыскания и другие санкции при наличии вины работника в этом. Рабочее время измеряется в тех же единицах, что и время вообще - в часах, днях и т.д. Законом обычно используется такой измеритель, как рабочий день и рабочая неделя.

В результате исследования нами сделаны следующие.

Выводы и предложения

1. Рассмотрение процесса становления и развития в трудовом законодательстве правового регулирования рабочего времени в исторической ретроспективе выявило преемственность в понимании данной категории трудовым правом и в отдельных нормах трудового законодательства.

2. Проведенное правовое исследование рабочего времени и его видов в законодательстве показало, что в работе содержатся соответствующие предложения, направленные на совершенствование национального трудового законодательства о рабочем времени и его видах.

3. Анализ понятия режима рабочего времени выявил недостаточную полноту его формулировки, содержащейся в ст. 120 ТК РУ. Представляется целесообразным определить понятие режима рабочего времени следующим образом: «Режим рабочего времени – это распределение нормы рабочего

времени в течение календарного периода, порядок установления которого определяется в соответствии с нормами, регулируемыми его конкретный вид».

4. В связи с отсутствием в Трудовом кодексе РУ понятия «график сменности» автор предлагает определить его как локальный нормативный акт, регулирующий распределение рабочего времени работников при сменном режиме. В нем закрепляются: время начала и окончания работы; продолжительность рабочей смены; порядок чередования работников по сменам, дни работы и отдыха; очередность и количество смен; переход из одной смены в другую; порядок замены сменщика и т.п.

График сменности должен обеспечивать: осуществление плодотворного технического процесса, эффективную эксплуатацию оборудования, благоприятные условия труда работникам для выполнения ими трудовых функций, обязательный учет рекомендаций санитарно-гигиенических норм. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников должен разрабатывать наиболее приемлемый график сменности для данной организации, осуществлять системный, углубленный анализ и проверку его эффективности, выявлять его воздействия на здоровье работников.

5. В настоящее время существует коллизия правовых норм, касающихся способов регулирования режима рабочего времени. Так, ст. 120 ТК РУ предусматривает лишь локальное регулирование режима рабочего времени. Для устранения этой коллизии предлагается в ст. 100 ТК РУ внести следующее дополнение: «Порядок установления режима рабочего времени осуществляется путем локального и/или индивидуального правового регулирования».

6. В последние годы получили широкое распространение и развитие новые более гибкие режимы рабочего времени (работа по вызову, разделение рабочего места (job sharing)), не нашедшие правового закрепления в ст. 120 ТК РУ, поэтому недостаточно иметь в Трудовом кодексе РУ лишь

одну статью, регулирующую режим рабочего времени. Представляется необходимым включить в Кодекс специальную главу, посвященную режиму рабочего времени .

7. Предлагается изменить статью ст. 121 ТК РУ следующим содержанием: «Продолжительность ежедневной работы (смены) накануне праздничных дней (статья 131) уменьшается для всех работников не менее чем на два часа.»

8. В ст. 122 ТК РУ предлагается ввести понятие вечерней смены: «Смена, непосредственно предшествующая ночной, считается вечерней. Работникам, занятым на сменных работах в вечернее время, устанавливается доплата в размере 20 процентов среднего заработка. В коллективном договоре или трудовом договоре может устанавливаться более высокий размер доплаты.

9. В целях охраны труда несовершеннолетних предлагаем предусмотренную в ст.242 сокращенную продолжительность рабочего времени для лиц от шестнадцати до восемнадцати лет изменить на слова « не более тридцати четырех часов в неделю», а для лиц от пятнадцати до шестнадцати лет – « не более двадцати двух часов в неделю».

Вместо денежной компенсации за работу в вечернее время работник имеет право на предоставление ему дополнительного отпуска в размере пяти календарных дней при условии, если он в рабочем году был занят не менее 50 процентов рабочего времени в вечерних сменах».

9. В целях охраны труда несовершеннолетних предлагаем предусмотренную в ст.242 сокращенную продолжительность рабочего времени для лиц от шестнадцати до восемнадцати лет изменить на слова « не более тридцати четырех часов в неделю», а для лиц от пятнадцати до шестнадцати лет – « не более двадцати двух часов в неделю».

В работе содержатся и другие предложения, направленные на дальнейшее совершенствование законодательства, регулирующего правовое регулирование рабочего времени и его виды.

Полученные в результате исследования научные выводы и предложения могут способствовать дальнейшему развитию основных положений трудового права. Результаты исследования, теоретические выводы и научно-практические рекомендации также могут быть использованы при разработке и внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Положения работы могут применяться в учебном процессе при преподавании общего курса «Трудовое право» и специальных курсов в рамках специализации по трудовому праву.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

РУКОВОДЯЩАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. И.Каримов. «По пути преодоления последствий мирового кризиса, модернизации страны и достижения уровня развитых государств» Т., ИПТД «Узбекистан», 2010., т 18.
2. И.Каримов. Дальнейшее углубление демократических реформ и формирование гражданского общества – основной критерий развития нашей страны. Т., ИПТД «Узбекистан», 2011, т 19.
3. И.Каримов. Концепция дальнейшего углубления демократических реформ и формирования гражданского общества в стране. Доклад на совместном заседании Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 12 ноября 2010 года.
4. И.Каримов. Наш путь-углубление демократических реформ и последовательное продолжение модернизации страны. Доклад Президента Республики Узбекистан Ислам Каримова на торжественном собрании, посвященном 19-летию Конституции Республики Узбекистан. Народное слово, 13 декабря 2011 г. № 240 (5377)
5. Постановление Президента Республики Узбекистан «О Государственной программе « Год семьи». Народное слово, 28 февраля 2012 года.

НОРМАТИВНО–ПРАВОВЫЕ АКТЫ

1. Конституция Республики Узбекистан.- Т. 2010 г.
2. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан – Т., «Адолат»- 2008.
3. Гражданский Кодекс Республики Узбекистан – Т., «Адолат»- 2009.
4. Семейный Кодекс Республики Узбекистан – Т.,«Адолат» - 2008.
Гражданско-процессуальный кодекс Республики Узбекистан – Т. «Адолат» - 2008.

5. Административный Кодекс Республики Узбекистан – Т., «Адолат» - 2008.
6. Уголовный кодекс Республики Узбекистан - Т., «Адолат» - 2008.
7. Закон Республики Узбекистан 13.01.1992 г. № 510-ХII « О занятости населения» (новая редакция) Утверждена Законом Республика Узбекистан от 01.05.1998 г. № 616-I. Закон Республики Узбекистан «Об охране здоровья граждан». Т., 2006.
9. Закон Республики Узбекистан. О промышленной Безопасности опасных производственных Объектов. 28.09.2006 г. № зру-57
10. Закон Республики Узбекистан «Об охране труда» от 06.05.1993 г. № 839-ХII.
11. Закон Республики Узбекистан «Об обязательном страховании гражданской ответственности работодателя».
12. Закон Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан». Ташкент, 2008.
13. Закон Республики Узбекистан « О праздничных днях Республики Узбекистан» от 2 июля 1992 г. // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан. 1992. №9. Ст. 368.
14. Закон Республики Узбекистан «О государственных наградах» от 22 декабря 1995 г. // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан. 1995. №12. Ст. 266.
15. Закон Республики Узбекистан « О государственном пенсионном обеспечении граждан» от 3 сентября 1993 года. //Ведомости Верховного Совета Ресублики Узбекистан, 1993г., №9, ст. 338.
16. Закон Республики Узбекистан « Об учреждении почетных званий Республики Узбекистан» от 26 апреля 1996 г. // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан. 1996. №5–6. Ст. 64.
17. Сборник нормативно-правовых документов по трудовому законодательству Республики Узбекистан Т., «Мир экономики и право», 2005. –256 с.

- 18.Сборник законодательства Республики Узбекистан по вопросам защиты материнства и детства. Т., “Министерство Юстиции Республики Узбекистан, Генеральная Прокуратура Республики Узбекистан”, 2004.-656 с.
- 19.Указ Президента Республики Узбекистан 13.02.2001 г. № 2810. Об образовании Министерства труда и социальной Защиты населения Республики Узбекистан.
- 20.Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан г. № 97 О совершенствовании Учета граждан Республики
- 21.Узбекистан, выезжающих за рубеж для осуществления трудовой деятельности.
- 22.Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 7 июля 2004 года № 309 «О дальнейшем совершенствовании Единой тарифной сетки по оплате труда».
- 23.Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан. № 408. О трудовой деятельности Граждан Республики Узбекистан за рубежом и иностранных Граждан в республике (наименование в редакции Постановления КМ Республики Узбекистан от 12.11.2003 г. № 505)
- 24.Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан 11.03.1997г. № 133 Об утверждении нормативных актов, необходимых для реализации Трудового кодекса Республики Узбекистан.
- 25.«Положение о разработке инструкций по охране труда» от 07.01.2000 г. № 870.
- 26.«Примерные правила внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования» от 14.06.1999 г. № 746,
- 27.«Постановление об утверждении Положения о требованиях по недопущению использования труда несовершеннолетних» от

- 21.01.2010 г. № 2071, а также выполнение требований законодательных актов, регулирующих отношения в сфере труда, занятости и охраны труда.
28. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан, «Об утверждении «Классификатора основных должностей служащих и профессий рабочих» от 20.08.2010 г. № 181
- 29.«
- 30.«Об утверждении Положения о порядке применения финансовых санкций к организациям за нарушение законодательства о занятости населения и социальной защите инвалидов, а также приостановления деятельности организаций за нарушение законодательства об охране труда» от 05.01. 2011 г. № 1.
31. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан “О профессиональной деятельности граждан Республики Узбекистан за рубежом и иностранных граждан в республике” от 19.10.1995 г. № 408г.
- 32.«Положение о расследовании и учете несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников на производстве» от 24.06.2009 г. № 286.
- 33.«Правила возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей» от 20.08.2008 г. № 60
34. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении Положения о порядке резервирования рабочих мест для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы» от 20.08.2008 г. №
35. Приказ министра труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРАВИЛ ОХРАНЫ ТРУДА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ФИЗИОТЕРАПЕВТИЧЕСКИХ ОТДЕЛЕНИЙ (КАБИНЕТОВ)

(Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2012 г., № 14, ст. 159) Зарегистрирован Министерством юстиции Республики Узбекистан 31 марта 2012 г. Регистрационный № 2348]

36. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРАХ ПО РЕАЛИЗАЦИИ В 2012-2013 ГОДАХ РАТИФИЦИРОВАННЫХ РЕСПУБЛИКОЙ УЗБЕКИСТАН КОНВЕНЦИИ О ПРИНУДИТЕЛЬНОМ ИЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНОМ ТРУДЕ И КОНВЕНЦИИ О ЗАПРЕЩЕНИИ И НЕМЕДЛЕННЫХ МЕРАХ ПО ИСКОРЕНЕНИЮ НАИХУДШИХ ФОРМ ДЕТСКОГО ТРУДА (Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2012 г., № 13, ст. 141).

37. Постановление Министерства труда и социальной защиты населения, Министерства финансов Республики Узбекистан. [ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ИНСТРУКЦИИ О ПОРЯДКЕ ПРИМЕНЕНИЯ СПИСКОВ ПРОИЗВОДСТВ, УЧРЕЖДЕНИЙ, РАБОТ, ПРОФЕССИЙ, ДОЛЖНОСТЕЙ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПЕНСИЮ НА ЛЬГОТНЫХ УСЛОВИЯХ](#) . №2337. Дата принятия 12.03.2012, дата вступления в силу 22.03.2012.

СПЕЦИАЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Турсунов Й., Усмонова М. Мехнат хукуки. Дарслик .Т., 2006.
2. Иноятов А.А. Узбекистон Республикасининг мехнат хукуки. Т., Иктисодиет ва хукук дунеси. 2002..
3. Турсунов Й. Трудовое право Республики Узбекистан. Ташкент., 2005.
4. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Трудовой законодательство Узбекистан. Книга 1. (Трудовой договор-контракт). Т.: Мир экономики и права, 1998 г.
5. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Рабочее время и время отдыха. Т.,»Укитувчи», 2000 год.
6. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Трудовой договор (контракт) в Республике Узбекистан. Т.: Мир экономики и права, 1996 г.
7. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Трудовое законодательство Узбекистана в вопросах и ответах .Т.: Мир экономики и права ,1998 г.

8. Трудовое право. Альбом схем.- Т. 2002 г.
9. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России учебник. М., 2007г.
10. Холмуминов Ж.Т., Дусманов А.Х., Бекимбетов Н. Трудовое право: Альбом схем. Т., 2002 г.
11. Абдумурсалов М. Рассмотрение экономических споров на мировом уровне // Хозяйство и право. 1999. № 5. С. 69.
12. Абдуллаева.Н.Н. Страхование право.2006. Т.:ЖИДУ.2006.283 с.
13. Саримсакова Т.К. Предпринимательство в Республике Узбекистан и отдельные вопросы совершенствования трудового законодательства. Сборник материалов научно-практической конференции.ТДЮИ. Т., 2002.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. “Всемирная декларация прав человека” Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года.Сборник международных договоров по правам человека. . Т., “Адолат”, 2004. –520 с.
2. Международные нормативные акты ЮНЕСКО. Конвенции, соглашения, протоколы, рекомендации, декларации. / Составитель И.Д. Никулин. - М., 1993 г.
3. Международное право в документах учебное пособие Сост:Н.Т. Блатова, Г.М. Мелков-3-е изд. - М.: 2000.-824 с
4. Международный Пакт о гражданских и политических правах. 1966.
5. Международные договора по правам человека (сборник). Ответственный редактор А.Х. Саидов. -Т., «Адолат», 2004 г. 203
6. Янги Европа учун Париж хартияси 1990 й 21 ноябр. Инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро шартномалар (тўплам). Ўзбекча нашрнинг масъул муҳаррири А.Х. Саидов. –Т.,«Адолат», 2004 г.

7. Права человека. Сборник международных договоров. Т. 1. Универсальные договора. - Нью-Йорк, Женева, 1994 г.
8. Права человека: единство общечеловеческого и национального. Сборник международных договоров и законов Республики Узбекистан. / Составитель А.Х. Саидов. - Т. 1,2. – Т., 1995 г.

