

LEGAL REGULATION OF WORKING TIME IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN AND THEIR PECULIARITIES

Yusupov Nodirbek Abdujalilovich

Lecturer, Department of Labor Law at Tashkent State Law University

Tel: 97-002-69-77, nadir.3341426@gmail.com

Annotation:

This article examines the working time as an institution of labor law representing the separate acquisition of legal norms governing this area of public relations within the field of labor law. Considered centralized and contractual methods of legal regulation of working time, the relationship of which provides greater flexibility and dynamism of labor relations under modern economic conditions.

Keywords: working time, labor relations, and legal relations in the field of labor.

Как отмечают некоторые ученые, трудовая деятельность каждого работника независимо от специфики его трудовой функции происходит во времени. Поэтому время, затрачиваемое работником на труд, является основным мерилем эффективности трудового процесса. Это обстоятельство определяет значение рабочего времени как экономико-правовой категории, а также и обуславливает необходимость его учета применительно к каждому работнику.

Правовое регулирование рабочего времени имеет важнейшее значение для эффективного функционирования экономики, увеличения национального богатства и, как следствие, повышения уровня жизни людей. В связи с этим именно на уровне ТК, важнейшего нормативного правового акта о труде, закреплена максимальная продолжительность рабочего времени, основные положения о порядке и способах его распределения в течение суток, недели или другого календарного периода, запрещение работы в нерабочее время и порядок привлечения к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени, в выходные, праздничные дни и т. д.

В правовом регулировании рабочего времени все большее значение приобретают локальные нормы и индивидуальные трудовые договоры. В централизованном порядке установлены максимальные нормы продолжительности рабочего времени, основные положения о порядке и способах его распределения в пределах суток, недели или другого

календарного периода, установлении режимов рабочего времени решаются в локальных нормах по соглашению работника и работодателя.

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 РУз 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.

В современных условиях хозяйствования правовое регулирование трудовых отношений требует большей гибкости и динамичности, которые позволяют учитывать особенности экономического развития, производственной специализации отдельных отраслей и профессий. Достижение этой задачи осуществляется посредством сочетания законодательного (централизованного) и договорного регулирования отношений в сфере труда.

В настоящее время, с уверенностью можно сказать, что в правовом регулировании рабочего времени применяются централизованный и договорные методы. В современных условиях хозяйствования правовое регулирование трудовых отношений требует большей гибкости и динамичности. Достижение этой задачи осуществляется посредством сочетания законодательного (централизованного) и договорного регулирования (социально-партнерского, коллективно-договорного и индивидуально-договорного) отношений в сфере труда.

Особенностью договорного способа регулирования общественных отношений является то, что установленное на основе договора правовое отношение, как правило, не может быть изменено без взаимного согласия сторон. Предметом договорного метода регулирования являются вопросы установления режима рабочего времени на предприятиях, учреждениях и организациях. именно в договорном порядке правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, а при их отсутствии по соглашению между работником и работодателем устанавливаются: вид рабочей недели (пятидневная или шестидневная рабочая неделя), время начала и окончания ежедневной работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и не рабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену.

По соглашению между работником и работодателем может быть установлена не полное рабочее время с оплатой пропорционально отработанного времени. В соответствии с частью первой ст. 116 ТК сокращенная продолжительность рабочего времени с сохранением прежней оплаты труда может устанавливаться не только законодательством, но и коллективными договорами, коллективными соглашениями, а также условиями трудового договора.

Необходимо отметить приоритетность централизованного метода правового регулирования отношений, связанных с обеспечением охраны труда, который реализуется в нормативно-правовых актах, содержащих правовые нормы преимущественно императивного характера. Преобладающий объем указанных норм определяется необходимостью установления строгого порядка в трудовых отношениях, укрепления трудовой дисциплины, привлечения к ответственности лиц, допускающих правонарушения.

Поэтому работодатель наделяется правом применять меры дисциплинарного наказания, привлекать к материальной ответственности, или же прекращать трудовые отношения с работником по определенным в законе основаниям, давать обязательные для работника указания по вопросам качественного выполнения его трудовой функции.

Смысл регулирования рабочего времени весьма значителен. Он является одной из важнейших юридических гарантий права граждан на отдых, именно поэтому нормы о рабочем времени воедино связаны с нормами о времени отдыха. От продолжительности рабочего времени зависит количество свободного времени, используемого гражданами для удовлетворения своих личных потребностей.

Определение в нормах права нормальной продолжительности рабочего времени, позволяет: обеспечить охрану здоровья работника, способствовать его трудовому долголетию; получить от каждого работника общественно необходимую меру труда; повышать культурно-технический уровень работника, обучаться без отрыва от производства, развивать свою личность. Все это, в свою очередь, содействует увеличению продолжительности труда.

Следует отметить, что для обеспечения реализации указанных целей, кроме закрепления предельной продолжительности рабочего времени, следует урегулировать порядок и способы распределения рабочего времени в границах суток, недели или другого календарного периода; правила использования рабочего времени; режим рабочего времени и прочее. Эти вопросы отнесены к сфере договорного регулирования.

Все вышесказанное отображает значительный смысл правового регулирования рабочего времени, как фактора, содействующего, организации условий для достойной жизни и свободного развития человека, обеспечения охраны труда и здоровья людей; а также выполнения государством сильной социальной политики.

Сравнивая проект новой редакции Трудового кодекса с действующим можно сказать, что проект с одной стороны расширил договорное регулирование, а с другой стороны предлагает различные варианты договорного регулирования рабочего времени. Это обуславливается тем, что в действующем Трудовом кодексе недостаточное внимание уделено вопросам режима рабочего времени, а в проекте рассматриваются различные варианты установления режима рабочего времени путем договорного регулирования, в виде гибкого режима рабочего времени, рабочего времени с разделением рабочего дня на части, режима рабочего времени при вахтовом методе и др. Установление данных режимов путем договорного регулирования позволит гибко решать вопросы возникающие на практике, эффективно использовать труд работников, обеспечит баланс интересов работников и работодателей в области регулирования рабочего времени.

Список использованный литературы:

1. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан. (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., Национальная база данных законодательства, 11.05.2019 г., № 03/19/536/3114, 24.05.2019 г., № 03/19/542/317, 04.12.2019 г., № 03/19/586/4106).
2. Оробец В. М., Яковлев Д. А. Трудовое право: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2008. — С. 20.
3. Гасанов М.Ю., Сарымсакова Г.К. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха. Т.: ИПТД ООО «Фуқаролик жамияти» 2017, С.60
4. Трудовое право России 3-е издание/ Под ред. А. М. Куренного – Санкт Петербург.: ООО «Прспект», - 2015. С.346.