CENTRAL ASIAN JOURNAL OF THEORETICAL AND APPLIED SCIENCES

Volume: 02 Issue: 05 | May 2021 ISSN: 2660-5317

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ СОВМЕСТИТЕЛЕЙ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН

Раъно Нарзуллаевна Абдуллаева
Магистрант направления «Трудовое право» Ташкентского государственного юридического университета. Ташкент
rano.abd.79@mail.ru,

Шухрат Абдусаминович Исмоилов
Научный руководитель: Заведующий кафедрой «Трудовое право» Ташкентского государственного юридического университета, DSc in Law. Ташкент
ismoilov.shuhrat80@mail.ru

Received 29th April 2021, Accepted 6th May 2021, Online 9th May 2021

Аннотация- В статье рассматриваются такие понятия как рабочее время, продолжительность рабочего времени, его виды, приводится сравнительный анализ опнятия рабочего времени в зарубежных странах, а также предлагаютя изменения и дополнения в действующее трудовое законодательство

Ключевые слова: трудовое право, рабочее время, работа по совместительству, нормальная продолжительность рабочего времени, сокращённая продолжительность рабочего времени, неполная продолжительность рабочего времени.

Введение

Одной из функций трудового права является правовое регулирование рабочего времени.

Рабочее время определяется двумя критериями:

1) продолжительность времени трудовой деятельности работника;
2) объём работы за определённый отрезок времени.

Но, как видно выше, в обоих случаях участвует фактор времени.

Согласно Трудовому кодексу Республики Узбекистан «Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с распорядком или графиком работы либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности».

То есть время, на протяжении которого работник осуществляет свою трудовую деятельность, свои должностные обязанности считается рабочим временем.

© 2021, CAJOTAS, Central Asian Studies, All Rights Reserved

Для полного понимания, сравним понятие рабочего времени в законодательствах других стран.

«В соответствии с английским законодательством − Положением о рабочем времени рабочим временем является любой период времени, в течение которого работник осуществляет трудовую деятельность или исполняет обязанности, находясь в распоряжении работодателя. В Великобритании продолжительность рабочего времени регулируется Законами о рабочем времени»[1].

В США отдаётся предпочтение гибкому графику труда, при этом стороны могут согласовать часы, в течение которых работник обязательно должен быть на рабочем месте, исходя из особенностей деятельности организации.

Трудовым зааконодательством Франции, а именно, статьей 212-4 Трудового кодекса Франции установлено, что «временем действительной работы является время, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя и обязан подчиняться его указаниям, при этом не имея права свободно осуществлять личные занятия»[2].

Кроме этого, французкое трудовое законодательство предусматривает такие виды рабочего времени, как модуляция рабочего времени, приостановление рабочего времени и индивидуальное рабочее время.

В законодательстве ряда стран СНГ не приводится определение рабочему времени, только лишь приводится его структура. Например, в Трудовойм кодексе Республики Казахстан, перечисляются все критерии данного понятия:

Периоды времени подготовительно-заключительной работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие), перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда; правилами безопасности и охраны труда; время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем; дежурства в праздничные и выходные дни; дежурства на дому, а также другие периоды, которые в соответствии трудовым, коллективным договорами, актами работодателя или нормативными правовыми актами Республики Казахстан относятся к рабочему времени[3].

Трудовое законодательство Украины, Армении, Таджикистан, Азербайджан также не приводят определение понятию рабочего времени, перечисляя структуры данного понятия.

В отличие от вышеуказанных стран, трудовое законодательство Российской Федерации, Республики Беларусь, Кыргызской Республики, Туркменистана закрепляет почти одинаковое понятие данному правовому критерию, т.е. согласно трудовым кодексам данных стран “рабочее время – это Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка предприятия или графиком работы либо условиями трудового договора или коллективного договора (соглашения) должен выполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами, относятся к рабочему времени[4].

Из вышеперечисленных примеров выясняется, что в старанах СНГ трудовое законодательство о рабочем времени почти одинаково. В одном случае определение рабочего

© 2021, CAJOTAS, Central Asian Studies, All Rights Reserved

времени совпадает по смыслу, во втором случае не приводится определение, только структура рабочего времени.

Вернёмся к законодательству Республики Узбекистан. Продолжительность рабочего времени по трудовому законодательству Республики Узбекистан подразделяется на нормальную, сокращённую и неполную.

Нормальная продожительность рабочего времени, как во многих других странах, не превышает 40 часов в неделю.

При установлении сокращённой продолжительности рабочего времени, длительность рабочего времени уменьшается, но оплата труда не изменяется.

Трудовой кодекс Республики Узбекистан установил категорию лиц, для которых применяется сокращённая продолжительность рабочего времени.

К ним относятся:

«работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста;

работники, являющиеся инвалидами I и II групп;

работники, занятые на работах с неблагоприятными условиями труда (статья 117);

работники, имеющие особый характер работы.

женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет и работающие в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета»[5].

Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии[6].

При этом, между сторонами согласовывается оплата труда. Так по ТК РУз оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Отличие сокращённой продолжительности от неполной заключается имеено в оплате труда: при сокращённой продолжительности время работы уменьшается, но оплата осуществляется как при трудоустройстве на полной занятости.

На сегодняшний день в странах зарубежья встречаются нестандартные режимы рабочего времени, например, по утверждению Н. В. Закалюжной “В России к работе с неполным рабочим временем относятся несколько режимов:

— работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК),

— сменная работа (ст. 103 ТК),

— работа с суммированным учетом рабочего времени (ст. 104 ТК),

— разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК),

— работа по совместительству (ст. 60.1, 284 ТК).[7]”

На наш взгляд, работа по совместительству также считается неполной занятостью. В случае если работник по основному месту работы занят на полной занятости, работа по совместительству не должна превышать половины нормы по основному месту.

Если же на основном месте занятости работник занят на неполной ставке рабочее место по совместительству не должно превышать половины нормы рабочего времени, установленной для данной должности. Так как работник в праве работать на основании трудового договора в свободное от основной работы время. Данное требование закреплено в Положении о порядке работы по совместительству, совмещении профессий и должностей”, а именно:

© 2021, CAJOTAS, Central Asian Studies, All Rights Reserved

Продолжительность работы по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников на работе по совместительству (за исключением врачебного персонала организаций системы здравоохранения). В дни, когда по основному месту работы работник свободен от выполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.[1]

На наш взгляд, закрепление положений о работе по совместительству в проект Трудового кодекса Республики Узбекистан в “**§ 1. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству» главы 26 Особенности регулирования труда, обусловленные характером трудовой связи работника с работодателем и местом осуществления трудовой деятельности» намного упростит правовое регулирование труда работников-совместителей.**

В проекте Трудового кодекса также приведены требования к рабочему времени совместителей. Так, согласно проекту Трудового кодекса «[illegible]».

Данное требование так же установлено в ныне действующем Положении о порядке работы по совместительству, совмещении профессий и должностей.

Следующее требование в проекте Трудового кодекса устанавливает, что «[illegible]»

Данное требования также установлено в Положении. Данная норма не является новацией, в республике уже и так работают согласно данному требованию.

Как выясняется из вышесказанного, можно утверждать, что закреплённые в проекте Трудового кодекса нормы по правовому регулированию труда лиц, работающих по совместительству, уже существуют в положении о порядке работы по совместительству, совмещении профессий и должностей.

При этом, было бы целесообразно внести статьи о работе по совместительству с гибким графиком. Так как на сегодняшний день работодатели немного сомневаются, когда работник просит применить по отношению к своему рабочему режиму гибкий график.

В случае закрепления данного вида режима на законодательном уровне, и работодателю и работнику было бы выгодней применение данного графика, так как это могло бы служить повышению коэффициента полезной работы, т.е эффективности работы.

---

[1] «Положение о порядке работы по совместительству, совмещения профессий и должностей», п.7, https://www.lex.uz/docs/2070165

© 2021, CAJOTAS, Central Asian Studies, All Rights Reserved

Список литературы

1. Исмоилов Ш.А., **ТЕНДЕНЦИИ ЛИБЕРАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**//ҲУҚУҚИЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ | ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF LAW RESEARCH, 5-2020, С.97-104.
2. Исмоилов Ш.А., ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА// Юридик фанлар ахборотномаси / Вестник юридических наук / Review of law sciences, 2-2020, с.52-56.
3. **A.Khakberdiyev,** "FACILITATE FORMAL EMPLOYMENT THROUGH OPTIONS IN CONTRACTING IN UZBEKISTAN: TO EXPAND CONTRACTS TO PART-TIME AND TEMPORARY WORKERS", Master's Thesis, ID 231804182, Nagoya, 2020.
4. **Алиева З.А.,** «ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ», УДК 349.244, Юридический вестник ДГУ. Т. 13. 2015. № 3, с. 81-85
5. Н. В. Закалюжная**,** «**НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ КАК ПРИЗНАК НЕТИПИЧНОСТИ ТРУДОВОГО ОТНОШЕНИЯ», Вестн. моск. ун-та. сер. 11. право.** 2016. № 1.
6. **М.Х.Баратов,** «МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ ТЎҒРИСИДАГИ ҚОНУН».// Маърифат. 2003 йил 30 июль, 61-сон.
7. URL-адрес: https://lex.uz/docs/35869.
8. URL-адрес: https://lex.uz/docs/145261.
9. URL-адрес: https://lex.uz/docs/2070165#2070388
10. URL-адрес: URL-адрес: https://online.zakon.kz/document/

© 2021, CAJOTAS, Central Asian Studies, All Rights Reserved