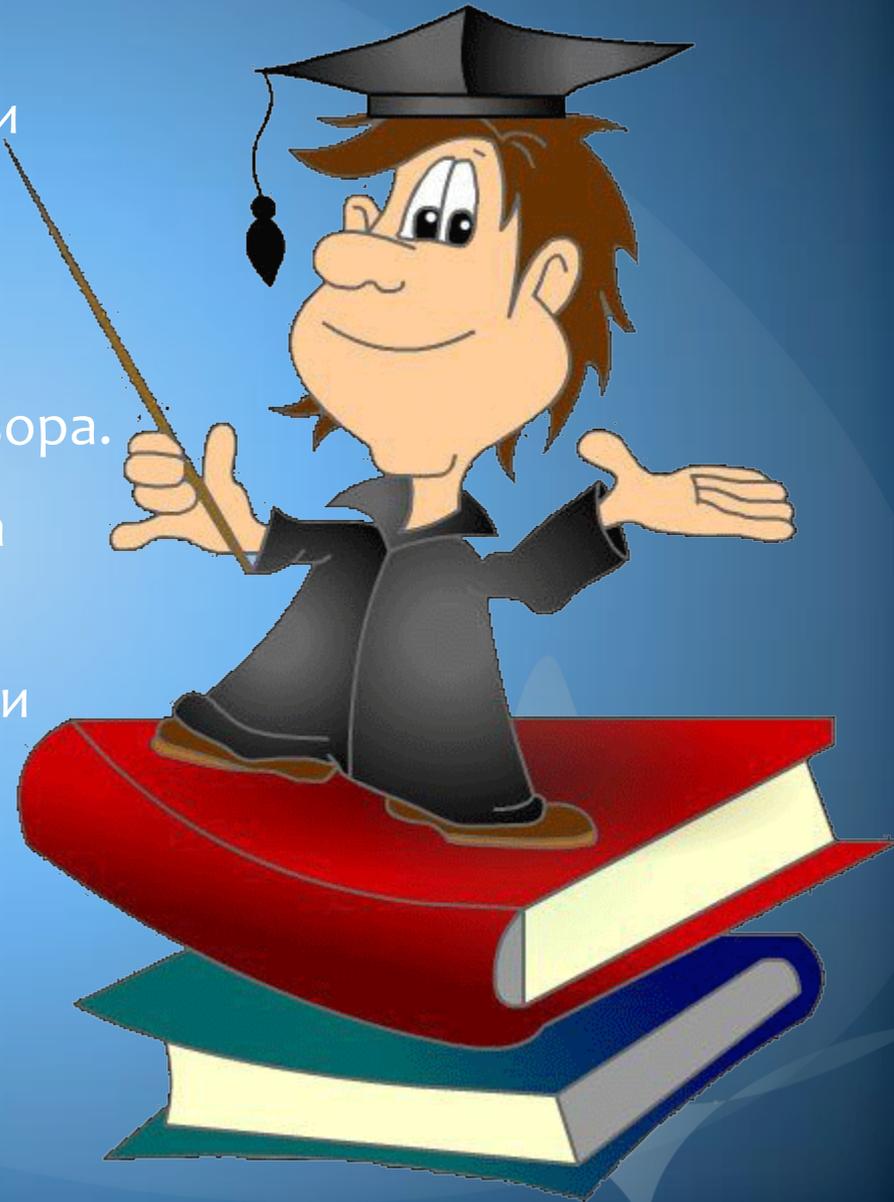


# Основы трудового права



# Содержание

1. Понятие, субъекты, принципы и источники трудового права.
2. Трудоустройство населения. Основы заключения и прекращения трудового договора.
3. Трудовая дисциплина и охрана труда.
4. Рабочее время, время отдыха и отпуска. Оплата труда.
5. Трудовые споры и порядок их решения.



Трудовое право является отраслью права, регулирующей трудовые отношения всех лиц, работающих по трудовому договору (контракту) на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности, а также у отдельных граждан.

**Предметом регулирования** трудового права являются трудовые отношения работающих по трудовому договору, как на государственных предприятиях, так и основанных на других формах собственности, в том числе и отдельного гражданина.

Существует два вида трудовых отношений:

➤ отношения, которые возникают на основе трудового договора (контракта)

➤ трудовые отношения, основанные на членстве в трудовом кооперативе. Трудовое право регулирует трудовые отношения, возникающие на основе трудового договора, второй вид договоров регламентируется законодательством, относящимся к деятельности кооперативов.



# Основными принципами правового регулирования труда являются:

1. равное право на труд;

2. свобода выбора работы и запрещение принудительного труда;

3. право на защиту от безработицы и государственную помощь в результате ее наступления;

4. право на справедливые условия труда;

5. право на равное вознаграждение за равный труд и установленный минимум заработной платы;

6. право на охрану жизни и здоровья;

7. право на отдых и социальное обеспечение в случае болезни или утраты трудоспособности, а также наступления старости;

8. добросовестное выполнение служебных обязанностей, соблюдение дисциплины и выполнение установленных норм, подчинение определенному трудовому режиму



**Субъектами** трудовых правоотношений являются: работник, работодатель, трудовой коллектив и представительные органы работников и работодателей.

**Под работником** закон подразумевает граждан Республики Узбекистан, а также иностранных граждан и лиц без гражданства, достигших трудовой правоспособности, которая, как правило, наступает с шестнадцати лет. В отдельных случаях на работу могут быть приняты лица, достигшие пятнадцатилетнего возраста.

Работодателями согласно трудовому законодательству Республики являются:

- ❖ Предприятия, учреждения, организации, обладающие правами юридического лица. Однако в ряде случаев в трудовые отношения могут вступать и обособленные структурные подразделения, не обладающие правами юридического лица. Полномочия предприятий, учреждений, организаций и их обособленных структурных подразделений реализуются их руководителями.

- ❖ Частные предприятия, собственник которых одновременно является их руководителем.

- ❖ Отдельные лица, достигшие восемнадцати лет.

Содержание трудовых правоотношений являются права и обязанности их субъектов. Эти права и обязанности подразделяются на - основные и субъективные. Каждый работник имеет право:

- ✓ на вознаграждение за труд не ниже установленного минимума;
- ✓ на отдых;
- ✓ на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- ✓ на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- ✓ на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- ✓ на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников и трудовых коллективов;
- ✓ на социальное обеспечение по возрасту, в случае утраты трудоспособности, потери кормильца;
- ✓ на защиту, в том случае и судебную, трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;
- ✓ отстаивать свои интересы в коллективных трудовых спорах.



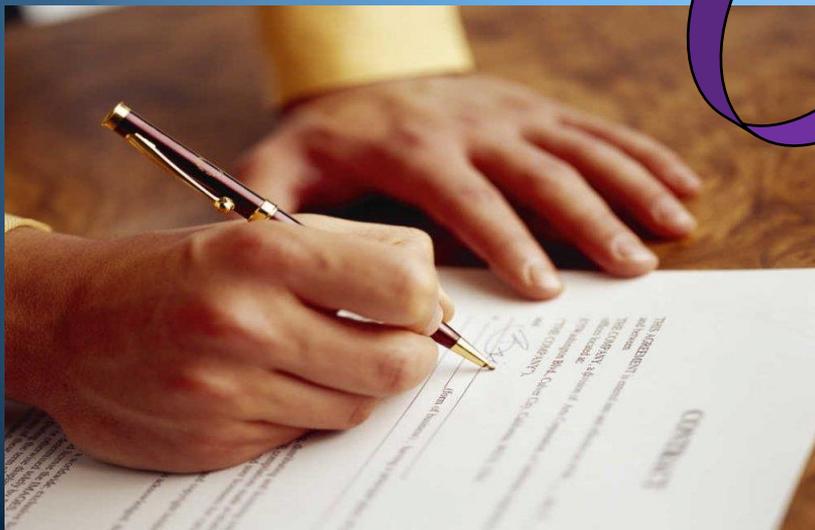
**Трудовой договор**—это соглашение между работником и работодателем о выполнении работы по определенной специальности, должности, за вознаграждение с подчинением внутреннему трудовому распорядку на условиях, установленных соглашением сторон, а также законодательными и иными нормативными актами.



Содержанием трудового договора являются его условия, одна часть которых предусмотрена законодательством о труде, коллективным соглашением и коллективным договором, а другая вырабатывается непосредственно соглашением сторон. Последняя часть подразделяется на необходимые условия, то есть такие, без которых трудовой договор не может считаться заключенным, и на дополнительные, наличие которых не обязательно.

К необходимым условиям относятся:

- › место работы (предприятие, учреждение, организация или их структурное подразделение);
- › трудовая функция работника (специальность, квалификация, должность, по которой он будет работать);
- › день начала работы;
- › срок действия трудового договора при заключении его на определенный срок;
- › размер оплаты и другие.



При недостижении соглашения по какому-нибудь одному из этих условий трудовой договор считается незаключенным.

К дополнительным условиям могут относиться обеспечение общежитием, обучение второй профессии, установление испытания и т. П.



Трудовые договоры заключаются

На неопределенный  
срок

На определенный  
срок не более 5 лет

На время выполнения  
определенной работы

Основания прекращения  
трудового договора

По инициативе  
одной из  
сторон

По  
соглашению  
сторон

По истечении  
срока

По обстоятельствам,  
не зависящим от  
сторон

По основаниям,  
предусмотренным в  
трудовом договоре

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с внутренним трудовым распорядком или графиком работы должен выполнять свои трудовые обязанности.



Рабочее время  
трудовое право

Законодательство устанавливает норму продолжительности рабочего времени в течение суток и недели, которое подразделяется на:

→ нормальное

→ сокращенное

→ неполное рабочее  
время



Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.



Трудовое законодательство определяет следующие виды времени отдыха:

1. Перерыв в течение рабочего дня - это перерывы для отдыха и питания. Этот период не включается в рабочее время.



2. Ежедневный отдых - это время, после окончания рабочего дня и начало ее на следующий день. Это время не может быть менее двенадцати часов.



3. Выходные дни - это еженедельный непрерывный отдых. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе - один день.



4. Праздничные дни. Работа в праздничные дни запрещается. Привлечение к работе рабочих в эти дни допускается лишь в исключительных случаях, когда приостановка работы невозможна.



5. Отпуска делятся: на ежегодные; трудовые; дополнительные; социальные; без сохранения заработной платы.



# Заработная плата - это форма вознаграждения за труд работника.

- › Размер, оплаты труда, устанавливается по соглашению между работодателем и работником. Оплата труда не может быть ниже установленного законодательством минимального размера и не ограничивается каким-либо максимумом.
- › Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже, чем в двойном размере. По желанию работника, работа в эти дни может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха (отпуска).
- › Сроки оплаты труда устанавливаются в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте и не могут быть реже одного раза в каждые полмесяца. В исключительных случаях Правительством Республики Узбекистан могут быть установлены другие сроки выплаты заработной платы.
- › Выплата заработной платы работникам производится, как правило, в месте выполнения ими работы.
- › Удержания из оплаты труда возможны по общему правилу с письменного согласия работника, а при отсутствии согласия - по решению суда.



# На основании статьи 164 Трудового кодекса Республики Узбекистан, независимо от согласия работника производятся удержания:

Налогов и других обязательных платежей, установленных в Республике, для исполнения судебных решений и других исполнительных документов;

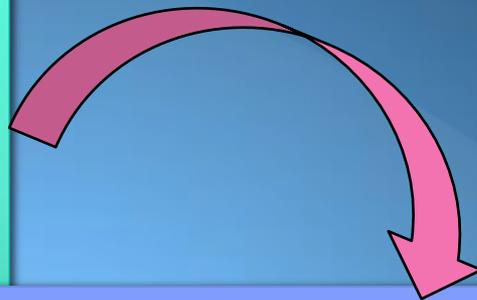
Для погашения аванса, выданного в счет заработной платы, для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного на хозяйственные нужды, служебные командировки или в связи с переводом на работу в другую местность, и для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок.

При прекращении трудового договора до окончания рабочего года, в счет которого работник уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Для возмещения вреда, причиненного работником работодателю, если размер вреда не превышает среднего месячного заработка работника.

Штрафа, в размере не более двадцати процентов среднемесячного заработка (при применении дисциплинарного взыскания).

**Дисциплина труда** - это строгое соблюдение работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), правилами внутреннего трудового распорядка, а также положениями и должностными инструкциями.



На основании статьи 181 Трудового кодекса Республики за нарушения трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику следующие меры дисциплинарного наказания:

- ❑ выговор;
  - ❑ штраф в размере не более тридцати процентов среднемесячного заработка.
- Правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены случаи наложения на работника штрафа в размере не более пятидесяти процентов среднемесячного заработка;
- ❑ прекращение трудового договора.

Для применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины необходимо требовать объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.



**Трудовые споры** - это разногласия или противоречия между работниками и администрацией по поводу применения законодательства и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора (контракта).

## Трудовые споры

Индивидуальные

споры определенного работника с администрацией. Возникают они, как правило, по поводу применения нормативных актов, регулирующих трудовые отношения работников

Коллективные

возникают по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, касающихся всех работников, а также выполнения обязательств администрацией в отношении всего коллектива.



Право на социальное обеспечение в старости, в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности и в других, предусмотренных случаях, закреплено в статье 39 Конституции Республики Узбекистан.

Это право гарантируется социальным страхованием работников, пособиями по временной нетрудоспособности; выплатой за счет государства пенсии по возрасту, инвалидности и по случаю потери кормильца; трудоустройством граждан, частично утративших трудоспособность; заботой о престарелых гражданах и об инвалидах, другими формами социального обеспечения.

Средства государственного социального страхования используются также в установленном порядке по оплате санаторно-курортного лечения, отдыха, лечебного (диетического) питания застрахованных работников, содержание оздоровительных лагерей для детей, другие мероприятия по государственному социальному страхованию.



Трудовое право  
увольнение



## Список использованной литературы:

1. Конституция Республики .Т., 2018.
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан, 21.12.1995 г.