**УДК:005.95/.96**

**ВОПРОСЫ НОРМАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕГО ДНЯ СОТРУДНИКОВ**

**(на примере системы образования)**

Ганиев Голибжон Абдирахманович

учитель

Наманганский государственный университет

(Узбекистан, г. Наманган)

golibganiyev558@gmail.com

**ISSUES OF REGULATION OF THE WORKING DAY OF EMPLOYEES (on the example of the education system)**

Ganiev Golibjon Abdirakhmanovich

teacher

Namangan State University

(Uzbekistan, Namangan)

golibganiyev558@gmail.com

**Аннотация.** Основная цель написания статьи - изучение формирования правовых знаний и навыков по трудовому кодексу работников дошкольного, общего среднего образования, высших учебных заведений и порядка установления рабочего времени в соответствии с законодательством.

**Ключевые слова.** Код, рабочее время, нормальные часы, рабочая неделя, неполный рабочий день, основная деятельность, дополнительная деятельность, смена, перерыв.

**Annotation.** The main purpose of writing the article is to study the formation of legal knowledge and skills in accordance with the labor code of workers of preschool, general secondary education, higher educational institutions and the procedure for establishing working hours in accordance with the law.

**Keywords.** Code, working hours, normal hours, working week, part-time, main activity, additional activity, shift, break.

После независимости в Республике Узбекистан были разработаны собственные законы, кодексы, на основе которых профильные министерства и ведомства разработали подзаконные акты. Вопрос о верховенстве закона является продуктом человеческого разума и основан на одном фундаменте. Без преувеличения можно сказать, что наше законодательство основано на источниках священной книги, Корана. Основой оценки и регулирования человеческого труда является Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Трудовой кодекс - единственная норма, регулирующая деятельность человеческого общества во всех сферах нашего общества. Вне зависимости от формы собственности нормы времени для работников предприятий, организаций и других учреждений соответствуют главе VII Трудового кодекса «Рабочее время». Сегодня в системах образования есть проблемы с соблюдением рабочего времени. Нарушения закона очень распространены при толковании рабочего времени. Известно, что на предприятиях при приеме на работу сотрудника и постановке задания с ним подписывается трудовой договор, перед подписанием договора изучается трудоспособность сотрудника, проверяется его способность выполнять задание. Также перед подписанием договора разъясняются условия работы, сотрудник информируется о порядке работы. В большинстве учебных заведений этот процесс не осуществляется, то есть сотрудник начинает работать, не видя договора. Стороны не будут уведомлены об условиях подписываемого контракта. Как известно, трудовой договор отражает правила внутреннего распорядка образовательных учреждений и полностью покрывает правила труда. То есть внутренние правила разрабатываются как приложение к трудовому договору по условиям труда. Эти правила должны быть основаны на нормах Трудового кодекса и не должны отклонять какую-либо статью кодекса.

Основная задача, возложенная на сотрудника, защищена финансовыми ресурсами. Финансируемая деятельность переносится на трудовой стаж. Дополнительные обязанности, возложенные на работника, выполняются с согласия работника, издается организационный приказ о дополнительном назначении и устанавливается дополнительная плата за должность. При письменном обращении работника к руководителю для работы с надбавкой 0,5 ему выдается приказ о дополнительной работе и устанавливается 50% от его основной заработной платы (Постановление Кабинета Министров № 920). Например, в среднем образовании, высших учебных заведениях, если установлено лидерство группы, лидер должен отдать приказ о присоединении к группе (с согласия сотрудника). Согласно выданному приказу деятельность должна быть оценена материально. Если есть случаи оплаты без поручения, это признается нарушением трудовых норм. Если дополнительная деятельность назначена без согласия работника и он не получает материального обеспечения, это считается принудительным трудом. Привлечение сотрудников высших учебных заведений из подведомственных организаций (органов, налоговых органов, УВД и др.) К отдельным видам деятельности осуществляется только с согласия руководителя образовательного учреждения. В этом случае руководитель образовательного учреждения может выполнять задание другой организации только после уведомления своего сотрудника и получения его согласия. И наоборот, при отсутствии такой работы считается, что трудоустройство сотрудника грубо нарушено.

Согласно статье 115 Трудового кодекса нормальная продолжительность рабочего времени работника не может превышать 40 часов в неделю. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не должна превышать 7 часов, а при 5-дневной рабочей неделе - 8 часов. В случае введения накопительного учета рабочего времени в образовательных учреждениях учетный период не должен превышать одного года, а продолжительность ежедневного рабочего времени (смены) не должна превышать 12 часов. Порядок применения кумулятивного учета рабочего времени, а также меры по выравниванию размера ежемесячной заработной платы, выплачиваемой работникам в течение отчетного периода, определяются коллективным договором, если он не заключен, по согласованию работодателя с работодателем. профсоюзный комитет или другой представительный орган сотрудников. Разрешен агрегированный учет рабочего времени с ограничениями по привлечению отдельных категорий работников к сверхурочной работе (привлечение инвалидов к работе в ночное время, а также сверхурочной работе и работе в выходные дни при условии, что такая работа не запрещена врачебной консультацией) вводится в соответствии. Тип рабочей недели (5-дневная рабочая неделя с 2 выходными или 6-дневная рабочая неделя с 1 выходным днем) и время работы определяются внутренним трудовым распорядком на предприятии, при отсутствии этих документов и другими локальными нормативными актами, по согласованию с работодателем. Запрещается нанимать сотрудника на две смены подряд[[1]](#footnote-1).

Человеку, читающему Трудовой кодекс, статьи кажутся противоречащими друг другу. Например, статья 115 противоречит статье 128. То есть рабочее время в неделю не должно превышать 40 часов, но статья 128 предусматривает, что они не должны превышать 12 часов в день. Ряд статей Постановления Кабинета Министров № 297 может доказать, что обе статьи не противоречат друг другу. Целью этого решения является то, что сотрудник, работающий по одной ставке, может работать с дополнительной половинной ставкой.

Согласно простому математическому расчету, статья 128 Кодекса подтверждает, что неполный рабочий день может работать 8 часов, а неполный рабочий день 4 часа. Это узкая интерпретация кода. В образовательных учреждениях может быть организовано вахтовое обучение, не более двух смен (СанПиН, 0341-16, 2016).

При организации вахтовой работы необходимо внести изменения в ранее заключенные трудовые договоры с работниками. Во внутренние регламенты организации следует внести поправки, уточняющие рабочее время. Когда рабочее время указано в трудовых договорах или правилах внутреннего распорядка и строго определено (в большинстве случаев с 830 до 1630), в этот временной интервал включается трудовая деятельность сотрудников. Например, если у сотрудника, работающего в первую смену, по тарифу 30 часов обучения, т.е. при ставке 1,5, сотрудник может работать с 8:00 до 16:00 или с 8:30 до 4:00. : 30 вечера. То есть ставка 1 не устанавливается с 8:30 до 16:30, а оставшаяся половина ставки устанавливается с 16:30 до 20:30. Если обучение организовано в 2 смены, студент имеет право на 8 часов в 1 смену, 4 часа в 2 смены или не более 6 часов в обе смены. Если в образовательных учреждениях не организована посменная работа, максимальное количество учебных часов может быть отведено в соответствии с рабочим временем работника с учетом времени перерывов, курения, кормления грудью, приема пищи в указанное время. Если сотрудник работает в двух учебных заведениях, его максимальное рабочее время не должно превышать 12 часов. Если работник работает в общеобразовательных школах и дополнительно учится в высших учебных заведениях, ему должны быть созданы условия для обучения по основному месту работы в соответствии со статьями 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258 Кодекса. Однако в противном случае рабочее время должно быть установлено в соответствии с требованиями постановлений Кабинета Министров при обучении в вузе и проведении дополнительных занятий в учебных заведениях. В большинстве этих случаев требуется использование в качестве основного рабочего. В таких случаях возникают различные несоответствия из-за отсутствия ясности в трудовых нормах. Например, работники, соответствующие статьям 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, будут приняты на работу, потому что у них есть фундаментальная база, квалификационный диплом. Но у тех, кто учится в высших учебных заведениях, а затем преподает в других учебных заведениях, таких квалификационных дипломов не будет. Следует уточнить, что, в первую очередь, люди со средним специальным дипломом работают в средних школах и учатся в высших учебных заведениях, не покидая работы, с целью повышения квалификации. С другой стороны, те, кто заканчивают и поступают в высшие учебные заведения, не имеют права преподавать в средних школах, что объясняется постановлением Кабинета Министров № 140, согласно которому работают только лица со статусом учителя. в средних школах. Сокращенное рабочее время не более тридцати шести часов в неделю устанавливается для работников, на здоровье которых в процессе работы влияют физические, химические, биологические и другие вредные производственные факторы.

Перечень таких работ на предприятии и определенный период рабочего времени при их выполнении определяются сетевыми (тарифными) соглашениями, коллективными договорами. Если они не сформированы - работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, на основании методики оценки условий труда, утвержденной Министерством труда и социальной защиты Республики Узбекистан и Министерством труда. Для определенных категорий сотрудников (медперсонал, педагоги и т. Д.), Связанных с повышенным уровнем эмоций, психическим напряжением, нервным напряжением, то есть для определенных видов работ установлено не более тридцати шести часов на каждый неделя. Список таких работников и точная продолжительность их рабочего времени устанавливаются Правительством Республики Узбекистан. По соглашению между работником и работодателем, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя может быть установлена ​​как при приеме на работу, так и позже.

Работодатель должен установить неполный рабочий день по заявлению работника в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом (статья 229), а также трудовым законодательством и другими нормативными актами. Неполный рабочий день не является основанием для ограничения продолжительности ежегодного основного отпуска работника, расчета стажа работы и других трудовых прав и оплачивается пропорционально отработанному времени или произведенной продукции.

Ночью считается время с 22:00 вечера до 6:00 утра. Если хотя бы половина установленного для работника дневного периода работы (смены) приходится на ночное время, то время работы в ночное время сокращается до одного часа, и соответственно сокращается продолжительность рабочей недели. Там, где это необходимо в производственных условиях, особенно в районах, где производство не прерывается, а также при смене с шестидневной рабочей неделей с одним выходным днем, работа в ночное время приравнивается к дневной работе. Работа работников в ночное время осуществляется с соблюдением ограничений, установленных частью пятой статьи 220 и статьями 228, 245 настоящего Кодекса. Сверхурочная работа определяется как сверхурочная работа. Сверхурочная работа может применяться с согласия работника. Не допускается сверхурочная работа при продолжительности рабочей смены двенадцать часов, а также в случаях очень тяжелых и крайне вредных условий труда. Компенсация и оплата сверхурочной работы производятся в соответствии со статьей 157 настоящего Кодекса. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника не должна превышать четырех часов в день в течение двух дней (при тяжелых и вредных условиях труда - двух часов в день) и не более ста двадцати часов в год. Работодатель должен вести четкий учет фактического рабочего времени каждого сотрудника, включая сверхурочные часы. Исходя из вышесказанного, можно сказать, что правильное применение ТК на практике определяет предотвращение конфликтов между сотрудниками. Однако на практике, даже если умышленно и грубо нарушаются нормы Трудового кодекса, применение мер с административными ограничениями приводит к большему количеству нарушений норм этого Закона.

**Использованные литературы.**

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан, Республика Узбекистан 21.12.1995 г. Утверждено Законом № 161-I. 01.04.1996 г. – 120 c

2. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 297. 20 с

3. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 140. – 25 с

4. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 275. - 30 с

1. продолжительность ежедневного рабочего времени (смены), время начала и окончания работы, время перерывов, количество смен в день, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода сотрудников из смены в смену. [↑](#footnote-ref-1)