

В ЧЕМ ОТЛИЧИЯ НОВОГО И СТАРОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА?

Алиева - дочь Фарангиз Рашиджан

*Ташкентский государственный юридический
Университет Факультет уголовного
Правосудия 2 курс*

Хотя в нашей стране создана необходимая правовая база для установления социального партнерства, углубление рыночных отношений, расширение масштабов создания гражданского общества в нашей стране, последовательная политика освобождения общества требуют расширения объем работ в этой области. В связи с этим нормы, дающие легальное определение понятия социального партнерства между работниками и работодателями, а также его цель, принципы и формы реализации, должны быть включены в Трудовой кодекс, и этот вопрос нашел отражение и в нашем новом пересмотренный Кодекс. Также, на мой взгляд, будет полезнее, если Республика Узбекистан ратифицирует Конвенцию Международной организации труда № 154 «Об облегчении заключения коллективных договоров», принятую в 1981 году, и имплементирует ее положения в наше национальное трудовое законодательство.

В настоящее время вместо оформления коллективного договора как локального правового акта кодекса в двойных кавычках, регулирующего трудовые отношения на уровне предприятия, наоборот, исследования показывают, что на многих предприятиях, в основном по требованию работодателей, такие договоры не заключены определены в результате. На самом деле я считаю, что коллективный договор - это форма правотворчества, и он должен выполнять задачу улучшения условий труда, используя права, предоставленные на местах. На основании нашего действующего трудового законодательства подтверждено, что коллективный договор может быть заключен на всех видах предприятий, независимо от формы собственности, способа ведения дел, а согласно статье 36 коллективный договор может быть заключен работников, с одной стороны, профессиональными союзами или, с другой стороны, через иные уполномоченные ими представительные органы, а с другой стороны, непосредственно работодателем или уполномоченными им представителями. Здесь я считаю необходимым сравнить новый и действующий КЗОТ. В статьях 35-46 действующего Трудового кодекса и статьях 65-79 нового кодекса прямо указаны такие вопросы, как понятие коллективного договора, порядок его заключения, стороны, методы контроля. Видно, что добавлено около 3-х новых норм и это важно для устранения существующих недостатков. В отличие от действующего Кодекса, статья 68 нового Кодекса содержит новую норму о

недействительности условий Коллективного договора. То есть следующие условия недействительны:

ухудшает положение работников по отношению к применимому к ним законодательству или коллективным договорам;

Нарушение требований о запрете дискриминации в сфере труда и обучения;

нарушение требований о запрете принудительного труда;

Это выходит за рамки вопросов, которые можно решить на внутреннем уровне.

Исходя из вышеизложенного, можно сказать, что коллективные договоры должны применяться к предприятиям как можно шире. На мой взгляд, права и интересы сторон могут быть в необходимой степени гарантированы на предприятиях и в организациях с коллективными договорами. Поэтому, как выяснилось из кейса, отказ большинства работодателей от заключения таких договоров не выгоден не только работникам, но и им самим.

Определение сторонами содержания и структуры коллективного договора определено в статье 37 действующего Трудового кодекса, в которой могут быть определены следующие вопросы:

форма, система и размер оплаты труда, денежных премий, надбавок, компенсаций, доплат;

механизм регулирования выплаты заработной платы в зависимости от изменения цен, уровня инфляции и выполнения показателей, установленных коллективным договором;

условия приема на работу, переподготовки, увольнения работников;

рабочее время и время отдыха, периоды трудовых отпусков;

улучшение условий труда и охраны труда работающих, в том числе женщин и лиц в возрасте до восемнадцати лет, обеспечение безопасности с точки зрения экологии;

соблюдать интересы работников при приватизации предприятия и жилого помещения, принадлежащего офису;

льготы для работников, совмещающих работу с обучением;

Добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование;

размеры и сроки внесения работодателем дополнительных взносов на личные сберегательные счета своих работников;

проверять выполнение коллективного договора, создавать надлежащие условия для деятельности сторон ответственности, социального партнерства, профсоюзов и других представительных органов работников.

В коллективном договоре с учетом экономических возможностей предприятия предусматриваются иные условия, в том числе более благоприятные условия труда и социально-экономические условия (дополнительный отпуск, прибавка к пенсии,

досрочная выплата. также могут быть включены командировочные расходы, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников производства и их детей в школьных и дошкольных образовательных учреждениях, другие дополнительные льготы и компенсации). Из статьи 38 мы можем узнать, что коллективный договор формируется непосредственно на основе мнений и предложений сторон, а выполненный проект обсуждается на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Из нашего национального законодательства известно, что коллегиальные вопросы решает коллегия при условии, что в соответствии со статьей 39 собрание трудового коллектива, в котором участвовало более половины работников, конференция трудового коллектива, на котором участвовало не менее двух третей делегатов, если достигнуто, то оно считается уполномоченным. Коллективный договор вступает в силу с указанной в нем даты или со дня его подписания, а по истечении срока его действия коллективный договор действует до подписания сторонами нового договора либо изменения или дополнения действующего договора. Действие настоящего коллективного договора в равной степени распространяется на всех работников предприятия (вновь принятых на работу, ранее работавших). Стоит отметить, что коллективный договор сохраняет силу даже в случае реорганизации предприятия, но в случае смены собственника предприятия он действует в течение шести месяцев, в течение которых стороны имеют право заключить новый коллективный договор или сохранить, изменить и дополнить действующий, имеет право начать переговоры о При заключении коллективных договоров стороны соглашения должны придерживаться следующих принципов:

- соблюдение правовых норм;
- полномочия представителей сторон;
- равенство сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров и соглашений;
- Добровольное обязательство;
- обеспечение фактического исполнения обязательств;
- регулярность осмотра;
- неотвратимость ответственности.

Теперь "обязан ли работодатель заключать коллективный договор на предприятии или это добровольно?" мы ответим на вопрос. По причинам, приведенным выше, т. е. в статье 34 ТК, определено, в каких случаях работодатели несут ответственность за этот вопрос. Включая:

1) за отказ от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, либо за нарушение срока их разработки и заключения, либо за необеспечение работы соответствующей комиссии в установленный сторонами срок;

2) за непредоставление необходимой информации для ведения переговоров и проверки соблюдения коллективного договора, соглашения;

3) за нарушение и невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению.

Следовательно, делаем вывод, что работодатель не обязан заключать коллективный договор, но он не может ущемлять права работников. Нормы также запрещают работодателю или работникам отказываться от участия в переговорах относительно инициативы о заключении коллективного договора. Отсюда видно, что отказ работодателей от заключения коллективного договора в данном случае влечет за собой ответственность перед законом.

Статьей 94 действующего Трудового кодекса установлено, что заявление работника о временном переводе на другую работу должно быть удовлетворено работодателем, если это требование обусловлено уважительными причинами и наличием такой работы на предприятии, а также уважительными причинами временного перевода на другую работу. перевод на другую работу по списку, а также возможность определения порядка выплаты заработной платы при переводе на другую работу в коллективном договоре, если такой договор не заключен, - определяются работодателем по соглашению с представительным органом работников в зависимости от состояния здоровья работников о временном переводе на более легкую или свободную от влияния неблагоприятных производственных факторов работу, а также о временном переводе беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет, на такая работа предусмотрена соответственно статьями 218, 226 и 227 настоящего Кодекса и определяется в следующем порядке.

Согласно статье 117, сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, не превышающая 36 часов, устанавливается для работников, на здоровье которых в процессе труда воздействуют физические, химические, биологические и другие вредные производственные факторы. Перечень таких работ на предприятии и конкретный период рабочего времени для их выполнения определяются в отраслевых (тарифных) соглашениях, коллективных договорах, если они не составлены, - работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительный орган работников, определяется на основании методики оценки условий труда, утвержденной Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан. Лимит рабочего времени для работников, занятых на особо вредных и тяжелых работах, определяется Правительством Республики Узбекистан.

Кроме того, в статье 137 отражено, что коллективными договорами может быть установлен ежегодный дополнительный отпуск за работу с неблагоприятными и уникальными условиями труда.

Согласно статье 166 условия освобождения работника от работы в целях выполнения заданий в интересах работодателя и трудового коллектива (участие в повышении квалификации, внесение рационализаторских предложений, нахождение в командировке, прохождение медицинского эксперта и в других случаях), а также размер гарантированных выплат, подлежащих выплате за этот период, определяется в коллективных договорах, но размер этой выплаты не должен быть меньше средней заработной платы.

Согласно статье 203 Трудового кодекса, перечень категорий работников, с которыми заключается договор о полной материальной ответственности, определяется в коллективном договоре.

В соответствии со статьей 217 обеспечение работников молоком, лечебно-профилактическим питанием, газированными минеральными водами, средствами индивидуальной защиты и гигиены, перечень таких задач, нормы данных пунктов, порядок и условия снабжения содержатся в коллективных договорах, в коллективные договоры, если они не заключены, — определяются работодателем по согласованию с представительным органом работников. Обсудим, как эти нормы трактуются в коллективном договоре рекомендованных нам предприятий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Коллектив авторов. Трудовое право. Учебник. -Т.: Издательство ТДУУ, 2018.

Нормативно-правовые документы:

1. <https://lex.uz/acts/-142859> Дополнительные ресурсы:

1. https://angrentes.uz/f/kd_2020-2022gg_05112020g.pdf

2. http://boshtrans.uz/uz/assets/files/Vnutr_docs/UZB/UZB_Koll.dogovor_2018-2021.pdf

3. <https://tsuos.uz/wp-content/uploads/2016/11/Jamoa-shartnomasi.pdf>