

**Эгамова Ойгул Саиджоновна, зав.кафедра
Ферганский юридический колледж
Egamova Oygul Saidjonovna, head of department
Fergana juridical college**

ПОНЯТИЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА И ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В статье описываются понятия изменения условий труда. Также раскрываются вопросы, регулируемые законодательством о заключении трудового договора, основные процедуры его изменения.

Ключевые слова: разрешение на работу, условия трудового договора, трудовой договор, работодатель, работник, трудовой спор.

THE CONCEPT OF CHANGING WORKING CONDITIONS AND THE BASIC RULES FOR CHANGING AN EMPLOYMENT CONTRACT

The article describes the concepts of changing working conditions. The issues regulated by the legislation on the conclusion of an employment contract and the main procedures for its amendment are also disclosed.

Keywords: work permit, terms of employment contract, employment contract, employer, employee, labor dispute.

Основу осуществляемых в последние годы реформ в нашей стране составляет создание условий для достойного проживания граждан, обеспечение и защита их конституционных прав. С первых лет независимости вопрос прав человека поднялся на высокий уровень. При этом основное внимание уделяется вопросам социальной защиты и занятости граждан. В соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года №4947 “О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан” утверждена Стратегия действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан на 2017-2021 годы, определены меры, направленные на последовательное повышение

занятости и реальных доходов населения по приоритетным направлениям развития социальной сферы.

В данном перечне мер обозначена необходимость разработки проекта Закона Республики Узбекистан “О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан” в течение 2017-2021 годов и совершенствования национального трудового законодательства.

Изменение трудовых отношений в каждой стране имеет свою специфику. Известно, что основу трудовых отношений составляет вопрос занятости населения. Также в каждом государстве мы свидетельствуем об изменении трудового договора, заключенного между работодателем и работником, о том, что правила перевода работника на другую работу у работодателя разные. Абзацем третьим главы VI Трудового кодекса Республики Узбекистан установлен порядок изменения трудового договора. В соответствии с этим, заключение трудового договора между сторонами означает, что достигнута договоренность о месте работы работника и работодателя, трудовой обязанности работника, дате начала работы, сроке трудового договора, размере заработной платы, сроке рабочего времени, отпусках и иных условиях труда. Под условиями труда понимается совокупность социальных и производственных факторов в процессе труда. К социальным факторам относятся размер заработной платы, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия. К производственным факторам относятся технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия. Условия труда определяются законами и иными нормативными актами о труде, за исключением соглашения сторон. Поэтому в Трудовой кодекс Республики Узбекистан введено новое понятие — “изменение трудового договора”.

Под изменением условий труда понимается изменение работником и работодателем правил индивидуального поведения, согласованных при заключении трудового договора, взаимных прав и обязанностей либо приостановление исполнения трудового договора. Согласно учету

Усманова,» изменение трудового договора — это соглашение между работником и работодателем о выполнении работы по определенной специальности, квалификации, должности на условиях, определенных законодательством о труде и иными нормативными актами, с подчинением их внутреннему трудовому распорядку".

Условия трудового договора состоят из любых производственных условий, которые в широком смысле определяют отношения работника и работодателя. Хотя многие из этих условий не предусмотрены непосредственно в трудовом договоре, они могут влиять на содержание договора как нормы и положения, установленные законодательством, локальными нормами предприятия, расширять круг прав и обязанностей работника. В статье 88 Трудового кодекса Республики Узбекистан изложен общий порядок установления и изменения условий труда. Как известно, трудовой договор все время содержит разные условия. Под условиями труда понимается совокупность социальных и производственных факторов, протекающих в процессе труда.

В условиях рыночной экономики для обеспечения социально-экономической и правовой защиты работников в сфере трудовых отношений важно на практике правильное понимание содержания правовых норм, касающихся изменения условий труда, перевода на другую работу и изменения места работы. В соответствии со статьей 88 Трудового кодекса условия труда определяются законами и иными нормативными актами о труде, а также соглашением сторон трудового договора. Анализ содержания настоящей статьи показывает, что условия трудового договора можно разделить на следующие группы, т. е.:

- условия, определяемые законодательством в централизованном порядке (предусматриваются условия труда, определяемые на основании постановлений, постановлений, распоряжений Трудового кодекса Республики Узбекистан, других законодательных актов, постановлений

Кабинета Министров Республики Узбекистан, а также указов, постановлений, распоряжений Президента Республики Узбекистан);

- условия, зафиксированные в коллективных договорах или документах предприятия локальным способом (коллективный договор предприятия, правила внутреннего трудового распорядка, положения о стимулировании работников и т.д.);

- условия, устанавливаемые на основании соглашения сторон трудового договора (место работы-предприятие и его структурное подразделение, трудовая обязанность работника, дата начала работы, размер заработной платы, а при необходимости, срок действия договора и т.д.).

Трудовой договор по соглашению сторон может быть изменен в любое время по инициативе одной из сторон договора. Такое соглашение должно быть составлено в письменной форме, заверено подписью обеих сторон, с указанием даты изменения. Трудовые споры по вопросам применения положений законов и иных нормативных актов о труде, а также обязательств трудового договора об установлении новых или изменении существующих условий труда рассматриваются комиссией по трудовым спорам или судом в соответствии с выбором работника.

В данной статье 89 установлены ряд требований, которые должны быть выполнены работодателем при изменении условий труда без согласия работника, которые являются гарантиями, направленными на защиту трудовых прав работников. Эти гарантии заключаются в том, что:

- работодатель должен предварительно проконсультироваться с представительными органами работников на предприятии об изменении условий труда для отдельных категорий работников;

- работодатель обязан письменно предупредить работника не менее чем за два месяца о возможности изменения условий труда в будущем. Сокращение указанного срока допускается только с согласия работника;

- в случае неблагоприятного изменения условий труда для большинства групп работников работодатель обязан проинформировать местный орган по труду о причине таких изменений;

- трудовой договор с работником может быть расторгнут в связи с тем, что он отказался продолжать трудовую деятельность на основе новых условий труда, при этом работнику должно быть выплачено пособие по увольнению в размере не менее среднемесячной заработной платы;

- работник вправе обратиться в суд;

- обязанность работодателя доказывать отсутствие возможности сохранения прежних условий труда при рассмотрении спора возлагается на работодателя.

Условия труда, установленные законодательством и иными нормативными актами, могут быть изменены только путем принятия соответствующих нормативных документов. На этом месте в первую очередь предусматриваются законы, законодательные акты, подзаконные акты, в которых ранее были установлены условия труда. Важно отметить, что в случае внесения изменений в новое законодательство в порядке, установленном законодательством, в котором ранее были установлены условия труда, условия труда будут изменены.

Литературы:

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года №4947 “О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан”. // Собрание законодательства Республики Узбекистан. - Ташкент, 2017.

2. Мирзиеева М. Критический анализ, строгая дисциплина и персональная ответственность-это должно быть ежедневное правило деятельности каждого руководителя. Доклад на расширенном заседании Кабинета министров, посвященном основным итогам социально-экономического развития страны в 2016 году и важнейшим приоритетным

направлениям экономической программы на 2017 год, 14 января 2017 года. - Ташкент: Узбекистан, 2017.

3.Трудовое право. Учебник. Коллектив авторов./ ю.ф.д., проф. М.Под общей редакцией Усмановой. - Т.- М., 2018. - Б. 247.