



**KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH VA BANDLIK VAZIRLIGI
XODIMLARINING MALAKASINI OSHIRISH MARKAZI**



**“MEHNATNI MUHOFAZA QILISH SOHASINI
RIVOJLANTIRISH ISTIQBOLLARI, MUAMMOLAR
VA YECHIMLAR”**

MAVZUSIDAGI

XALQARO ILMIIY-AMALIIY KONFERENSIYASI MATERIALLARI

**ON THE TOPIC "PROSPECTIVES, PROBLEMS AND SOLUTIONS
FOR THE DEVELOPMENT OF OCCUPATIONAL SAFETY"
MATERIALS OF THE INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL
CONFERENCE**

**ПО ТЕМЕ «ПЕРСПЕКТИВЫ, ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ
РАЗВИТИЯ ОХРАНЫ ТРУДА» МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**



TOSHKENT - 26-aprel 2024-yil.

**KAMBAG‘ALLIKNI QISQARTIRISH VA BANDLIK VAZIRLIGI
XODIMLARINING MALAKASINI OSHIRISH MARKAZI**

**TRAINING CENTER FOR STAFF OF THE MINISTRY OF POVERTY
REDUCTION AND EMPLOYMENT**

**УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР СОТРУДНИКОВ МИНИСТЕРСТВА
СОКРАЩЕНИЯ БЕДНОСТИ И ЗАНЯТОСТИ**

**“MEHNATNI MUHOFAZA QILISH SOHASINI RIVOJLANTIRISH
ISTIQBOLLARI, MUAMMOLAR VA YECHIMLAR”**

mavzusidagi

XALQARO ILMIY-AMALIY KONFERENSIYASI

materiallari to‘plami

**On the topic “PROSPECTIVES, PROBLEMS AND SOLUTIONS FOR
DEVELOPMENT IN THE AREA OF OCCUPATIONAL SAFETY”**

international scientific and practical conference

collection of materials

**На тему «ПЕРСПЕКТИВЫ, ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ РАЗВИТИЯ
ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА»**

международная научно-практическая конференция

сборник материалов

**Toshkent, Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi xodimlarining
malakasini oshirish markazi**

**Tashkent, Training Center of the Ministry of Poverty Reduction and
Employment**

**Ташкент, Учебный центр Министерства по сокращению бедности и
занятости**

Toshkent - 26-aprel 2024-yil.

5. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг “Мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг стратегик вазибалари амалга оширилиши самарадорлиги учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг масъулиятини оширишга доир биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-5644-сон Фармони. -Т.; 2019 йил 28 январь. Манба: Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 30.01.2019 й., 06/19/5644/2546-сон.

6. Домбровская И.А. Проблемы внедрения инновационных управленческих технологий в системе государственного и муниципального управления // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – № 11-2. – С. 232-236

7. Давыдов К.В. Публичные услуги: теоретические проблемы правового оформления / К.В. Давыдов // Качество жизни населения в России и ее регионах: коллективная монография / под ред. В. Кущенко, Г.П. Литвинцевой, Л.А. Осьмука. – Новосибирск, 2009. – С. 106.

8. Бурков В.Н. Введение в теорию управления организационными системами / В.Н. Бурков, Н.А. Коргин, Д.А. Новиков. – М., 2009.

УДК.331.45

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОТДЫХА И ОТПУСКОВ НА ОСНОВАНИИ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА

Д.ф.т.н., (PhD) Шодмонов Голиб Достмуродович - кафедра «Охраны труда и технической безопасности» Каршинского института инженерной экономики

Введения.

У работников организации общая продолжительность трудового отпуска на сегодняшний день составляет 24 рабочих дня (15 основных дней + 9 дополнительных по Коллективному договору). Как считать отпуска работникам в календарных днях с введением в действие нового ТК? Этот вопрос горячо обсуждался среди участников трудовых отношений. На основании нового Трудового кодекса мы постарались максимально разъяснить эту тему. Многие изменения в новом Трудовом кодексе касаются предоставления ежегодных отпусков, социальных и других отпусков. ответственный персонал. Рабочий код может отложить другие обновления, но скоро, в декабре, ему придется составить график отпусков. Поэтому ему следует постараться сейчас хорошо разобраться во многих вопросах, чтобы не создавать лишних проблем себе, работодателю и работникам.

Основная часть.

В новом трудовом кодексе детально расписаны виды предоставляемых отпусков. Всего их 4 (ст. 213 ТК в ред. ЗРУ №798 от 28.10.2022 г.) [1, 2, 3, 4]

- ежегодный трудовой отпуск;
- социальные отпуска;
- отпуск с частичным сохранением заработной платы;
- отпуск без сохранения заработной платы.

Среди этих отпусков новый для нас вид – это отпуск с частичным сохранением заработной платы. О нем поговорим позже.

Все перечисленные 4 вида отпусков предоставляются работающим на основании трудового договора. Данное уточнение не случайно. Ведь на практике нередко трудовые отношения искусственно подменяются гражданско-правовыми. На вакантную штатную должность заключается не трудовой договор, а договор гражданско-правового характера, и это в корне неправильно. Работник, занятый на основе трудового договора, получает все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе – отпуска. А исполнитель по договору ГПХ – нет. Поэтому новый трудового кодекса уточняет, что трудовое законодательство не распространяется на лиц, выполняющих работы (оказывающих услуги) по договорам гражданско-правового характера (ч. 12 ст. 11 ТК в ред. ЗРУ №798 от 28.10.2022 г.). Но при этом – запрещает заключать такие договоры, если они фактически регулируют трудовые отношения между работником и работодателем (ч. 3 ст. 11 трудового кодекса в ред. ЗРУ №798 от 28.10.2022 г.).

Если все же договор ГПХ заключен, а возникшие на его основании отношения впоследствии контролирующей орган признает трудовыми, к ним будут применяться положения трудового законодательства и иных правовых актов о труде (ч. 3 ст. 11 ТК в ред. ЗРУ №798 от 28.10.2022 г.). Ежегодный трудовой отпуск (ст. 216 ТК в ред. ЗРУ №798 от 28.10.2022 г.).

В новом ТК впервые дано понятие «трудовой отпуск». Это – период времени, на который работник освобождается от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы, для отдыха и восстановления работоспособности, предоставляемый работнику ежегодно в течение рабочего года. Для работодателя это – прямое указание давать трудовой отпуск каждому работнику своевременно.

Трудовой отпуск подразделяется на: (Таблица 1) [1, 2, 3, 4]

- основной трудовой отпуск (минимальный или удлинённый);
- дополнительный трудовой отпуск.

Таблица 1.

Виды трудового отпуска и их продолжительность

Основной минимальный	Основной удлиненный	Дополнительный
<p>Установлена более длительная его продолжительность – 21 календарный день (ст. 217 ТК в ред. ЗРУ №798 от 28.10.2022 г.) вместо прежних 15 рабочих дней.</p> <p>Обратите внимание! Отпуск будет исчисляться в календарных днях. Это означает, что в расчет продолжительности отпуска нужно будет включать выходные дни, в том числе – воскресенья. А праздничные дни в него не войдут.</p> <p>Исключение – отпуска, предоставляемые отдельным категориям работников. Они будут исчисляться в рабочих днях по календарю из расчета 6-дневной рабочей недели. Такие случаи устанавливаются законодательством.</p> <p>Важно! В ТК установлен минимальный уровень гарантий для работников. Снижать его работодатель не вправе, а повышать – может. 21</p>	<p>Как и действующий, новый ТК устанавливает удлиненный отпуск несовершеннолетним и работникам с инвалидностью I и II группы – 30 календарных дней.</p> <p>В то же время новый ТК дополнил этот перечень работниками органов государственной власти и управления. Их удлиненный отпуск составит 27 календарных дней (ст. 218 ТК в ред. ЗРУ №798 от 28.10.2022 г.).</p> <p>Более длительная продолжительность удлиненного отпуска устанавливается и некоторым другим категориям работников, определяемых законодательством</p> <p>Обратите внимание! Работодатель вправе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • → увеличить установленную законодательством продолжительность удлиненного отпуска; • → предоставлять и другие удлиненные отпуска помимо тех, 	<p>К уже имеющимся видам этого отпуска (за работу в неблагоприятных условиях труда, неблагоприятных природно-климатических условиях) добавили отпуск за продолжительный стаж работы (ст. 220 ТК в ред. ЗРУ №798 от 28.10.2022 г.).</p> <p>За каждые 5 лет работы в одной организации или отрасли работодатель будет обязан давать 2 дополнительных календарных дня, но не более 8 в общей сложности.</p> <p>В локальном порядке каждая организация может предусмотреть включение в стаж работы, дающий право на такой отпуск, стажа работы у другого работодателя либо в иной отрасли. Но если работника приняли на работу по приглашению работодателя, стаж работы у другого работодателя включается обязательно.</p> <p>Работодатели-микрофирмы обязаны предоставлять дополнительный отпуск за стаж работы, только если это предусмотрено в</p>

<p>календарный день – это тот минимум ежегодного отдыха, который положен работнику по закону. А организация, в свою очередь, может установить и большую его продолжительность исходя из специфики деятельности, условий производства и финансовых возможностей. Например, 25 или 30 календарных дней</p>	<p>которые установлены законодательством. Регулируется этот вопрос коллективными соглашениями, коллективным договором, локальными актами, либо трудовым договором (ч. 4 ст. 218 в ред. ЗРУ №798 от 28.10.2022 г)</p>	<p>локальном порядке – коллективными соглашениями, коллективным договором, локальными актами либо трудовым договором (ч. 3 ст. 505 ТК в ред. ЗРУ №798 от 28.10.2022 г.).</p>
--	--	--

Результаты. В настоящее время действует правило, по которому общая суммарная продолжительность основного и дополнительных отпусков не может превышать 48 рабочих дней за один рабочий год. Новый ТК увеличил этот предел до 56 календарных дней. Напомним: это ограничение касается только законодательно предусмотренных трудовых отпусков и не распространяется на отпуска, устанавливаемые работодателем в локальном порядке. Детализирован порядок выхода в трудовой отпуск за первый рабочий год (ст. 227 ТК в ред. ЗРУ №798 от 28.10.2022 г.).

Положение действующего ТК о предоставлении отпуска за первый рабочий год по истечении 6 месяцев – сохранено. Но впервые предусмотрены исключения из этого правила. Во-первых, ежегодный основной отпуск за первый рабочий год по соглашению сторон можно будет предоставить работнику и до истечения 6 месяцев работы[5,6].

Во-вторых, если организация вновь создана, ее работники смогут получить трудовой отпуск за первый рабочий год как до, так и после 6 месяцев работы – при условии его предоставления до окончания первого рабочего года. Кроме того, обновлен перечень категорий работников, которым работодатель обязан по их желанию предоставить трудовой отпуск до истечения 6 месяцев работы.

В действующий список добавили:

- лиц (одиноких родителей, в том числе, вдов, вдовцов, разведенных, жен военнослужащих срочной военной службы, лиц, заменяющих родителей), воспитывающих одного или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до 16 лет);
- участников войны 1941–1945 гг. и приравненных к ним по льготам лиц. Бывшие военнослужащие срочной военной службы смогут получить отпуск до истечения 6 месяцев работы, если они поступили на работу не позднее 3 месяцев после увольнения в резерв (ранее этот срок не был установлен).

Не исключено, что на практике возникнут определенные трудности в вопросе предоставления трудовых отпусков после вступления нового ТК в силу. Ведь с 30 апреля 2023 года работодатели должны будут предоставлять

трудоу отпуска по новым правилам, а графики отпусков на предстоящий календарный год они должны утвердить уже до окончания текущего года. Избежать этих проблем позволили бы официальные разъяснения ответственных ведомств.

Важно помнить и правильно применять статью 221 нового ТК: Продолжительность ежегодных основного и дополнительных трудовых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период ежегодного трудового отпуска, при определении длительности трудовых отпусков не учитываются. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных трудовых отпусков, предоставляемых отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных законодательством, исчисляется в рабочих днях по календарю из расчета 6-дневной рабочей недели.

Список использованных источников и литературы:

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан 30.04.2023
2. <https://lex.uz/ru/docs/6257288?otherlang=1>
3. https://kadrovik.uz/uz/publish/doc/text185609_novyy_tk_otpuska_chast_1
4. https://kadrovik.uz/uz/publish/doc/text188563_kak_pereschitat_otpuska_p_o_novomu_tk
5. Сирожиддин Мурадов. Проблемы тушения пожаров класса е личным составом пожарной охраны в мире. international journal of advanced research in education, technology and management. 2023/5/25
6. Muradov Sirojiddin Husan o'g'li. Analysis of "measures to ensure occupational safety in the field of cargo transportation and loading." International journal of advanced research in education, technology and management. 2023/9/29.

УЎК. 345+004:9311

ИШЛАБ ЧИҚАРИШ КОРХОНАЛАРИДА КОМПЬЮТЕР ВА ОРГТЕХНИКАЛАРДАН ФОЙДАЛАНИШДА ХОДИМЛАР СОҒЛИҒИНИНГ АҲАМИЯТИ

Доцент Ш.Х. Абдазимов.,
катта ўқитувчи Б.Э. Медешев, асс М.У. Амиров
Тошкент Давлат транспорт университети

Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонунига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 12 июлдаги 267-сонли “Меҳнатни муҳофаза қилишга доир меъёрий ҳужжатларни қайта кўриб чиқиш ва ишлаб чиқиш тўғрисида”ги ва 2010 йил 20 июлдаги 153-сонли “Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича норматив-ҳуқуқий базани янада такомиллаштириш тўғрисида”ги қарорларига мувофиқ компьютерлар ва кўп функцияга оид ускуналари билан

MUNDARIJA
TABLE OF CONTENTS
ОГЛАВЛЕНИЕ

№	MUALLIF F.I.SH. AUTHOR FISH. АВТОР ФИШ.	MAQOLA MAVZUSI TOPIC OF THE ARTICLE ТЕМА СТАТЬИ	SAHIFA PAGE СТРАНИЦА
KIRISH			5
INTRODUCTION			6
ВВЕДЕНИЕ			7
1-SHO‘BA. MEHNATNI MUHOFAZA QILISHNING HUQUQIY ASOSLARI. SECTION 1. LEGAL BASIS FOR LABOR PROTECTION. СЕКЦИЯ 1. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА.			
1.	Raxmonov A.X., Nurmamatova R.R., Djuraev O.A.	Xorijiy davlatlarda xavfli ishlab chiqarish obyektlarida mehnat muhofazasini ta'minlash muammolari va ularni bartaraf etish usullari	8
2.	Raxmonov A.X., Do'stmuxammad X, Nurmamatova R.R.,	Xorijiy mamalakatlarda mehnat qonunchiligining ilmiy tahlili	12
3.	Кадиров Н.О.	Республикамізда меҳнат муҳофазаси қонунчилиги бузилиши муаммоларининг таҳлили	16
4.	Юлдашев О.Р., Курбонов А.Ж.	Ишлаб чиқариш корхоналарида меҳнат муҳофазаси қилиш фанининг ўқитишда бугунги кундаги муаммолари ва уларни ҳал қилишдаги истиқболли тавсиялар	19
5.	Berdiev O.B., Boboqulova SH.R., Obidov H.A.	Jahonda mehnat xavfsizligi to'g'risidagi qonunchilikning rivojlanish tendentsiyalari	24
6.	То‘хтабойев Х.Н.	Davlat xizmatchilarining samaradorligini oshirishda xorij tendensiyasi	27
7.	Мирзаахмедов К.	Давлат хизмати тизимининг замонавий усуллари ва технологиялари	31
8.	Шодмонов Г.Д.	Определение отдыха и отпусков на основании нового трудового кодекса	38
9.	Абдазимов Ш.Х., Медешев Б.Э., Амиров М.У.	Ишлаб чиқариш корхоналарида компьютер ва оргтехникалардан фойдаланишда ходимлар соғлиғининг аҳамияти	42
10.	Джураев О.А., Юлдашев О.Р.	Анализ нормативно-правового регулирования по обеспечению безопасности опасных производственных объектов	48
11.	Рзаева Г.Т.	Полномочия профсоюзов в сфере охраны труда	54
	Охунов R.Z., Qodirov M.K.	Pedagog xodimlarni mehnatini muhofaza qilishning huquqiy-me'yoriy asoslari	59
2-SHO‘BA. MEHNATNI MUHOFAZA QILISH XIZMATINI TASHKIL ETISH VA BOSHQARISHNING ISTIQBOLLARI, MUAMMOLAR, ECHIMLAR. SECTION 2. PROSPECTS, PROBLEMS, SOLUTIONS FOR ORGANIZING AND MANAGING THE LABOR PROTECTION SERVICE. СЕКЦИЯ 2. ПЕРСПЕКТИВЫ, ПРОБЛЕМЫ, РЕШЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ СЛУЖБОЙ ОХРАНЫ ТРУДА.			