

*Бурханхаджаева Хуршида Вахдатовна*

*кандидат юридических наук,*

*доцент ташкентского государственного юридического университета*

## ПРАВО ГРАЖДАН НА ТРУД И ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

*Burkhanhadjaeva Khurshida Vakhdatovna*

*candidate of legal Sciences,*

*associate Professor of law of the Tashkent State University*

## THE RIGHT OF CITIZENS TO WORK AND ITS SIGNIFICANCE IN MODERN CONDITIONS

**Аннотация.** В статье рассматриваются первое за период пандемии комплексное исследование проблем, связанных с понятием, природой и порядком реализации трудовправовой ответственности работников в условиях карантина. Автором уделены внимания на дистанционный труд и его правовые основы. Изучены Конституция Республики Узбекистан, а также законодательство страны: трудовое, конституционное, гражданское, уголовное, административное право.

**Annotation.** The article deals with the first comprehensive study of the problems related to the concept, nature and procedure for the implementation of labor law responsibility of employees in quarantine conditions during the period of the pandemic. The author pays attention to remote work and its legal basis. The article examines the Constitution of the Republic of Uzbekistan, as well as the country's legislation: labor, constitutional, civil, criminal, and administrative law.

*Ключевые слова: труд, удаленная работа, отпуск, зарплата, закон, право*

*Keywords: labor, remote work, vacation, salary, law*

В сфере трудовых отношений в условиях пандемии в Узбекистане происходят сложные, порой неоднозначные процессы. Они требуют нового теоретического осмысления, корректировки некоторых норм, включенных в Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Так как, люди, всегда и во всех странах как правило, зависимы от труда, как источника средств к существованию, также от размера заработной платы за свой труд. Стоит человеку потерять работу как одновременно он теряет не только источник заработка, но и возможность быть субъектом ряда социальных отношений, становится менее социально защищенным. Защита прав человека на труд нашли свое отражение в нормах национального законодательства. Не стала исключением и Конституция Республики Узбекистан. Являясь полноправным членом мирового сообщества, множества международных организаций, в частности Международной организации труда, Республика Узбекистан в преамбуле Конституции указала на приоритет общепризнанных норм международного права. При разработке Основного Закона Республики Узбекистан положения статьи 23 Всеобщей Декларации прав человека о праве на труд, на свободный выбор работы, справедливые условия труда и защиту от безработицы были включены в конституционные нормы.

А также согласно статье 37 Конституции Республики Узбекистан, каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом. Данные положения статьи нашли свое дальнейшее развитие и обеспечение в действующем Трудовом кодексе и таких законах Республики Узбекистан как «О занятости», «Об охране труда», «О социальной

защищенности инвалидов», в соответствующих актах правительства, министерств и ведомств. В указанные законодательные и нормативно-правовые акты по мере становления и развития социально-экономических отношений последовательно вносились необходимые изменения и дополнения, направленные на усиление трудовых гарантий населения и его отдельных групп (инвалиды, молодежь и т.п.), нуждающихся в дополнительной государственной помощи в трудоустройстве.

Но как видим, и сами свидетели как в настоящее время для нашего поколения впервые появились дистанционный труд, удаленный труд, карантин и период пандемии характерно то, что возможности выживания одних находится в руках других? В этом необходимо проанализировать каким стремиться стать Узбекистан, предоставить, гарантировать и защитить права и законные интересы своих граждан, в том числе и трудовые. Забота государства о своих гражданах стимулирует последних к социальной активности на благо развития и процветания общества, укрепляет их стремление к творчеству, воспроизводству, развитию личности каждого члена общества, способствует повышению образованности, увеличивает их общественную самоотдачу. Общество, состоящее из благополучных, защищенных людей, станет более толерантным, запрограммированным на экономический прогресс, гуманность, цивилизованность. В связи с происходящими в Узбекистане а также во всех странах на современном этапе экономическими и иными преобразованиями имеются тенденции к ослаблению защитной роли трудового права. Многие гарантии трудовых прав граждан, закрепленные в трудовом законодательстве, в

современных условиях а именно в период пандемии стали формальностью, так как одни из них устарели и пришли в противоречие с вновь возникшими отношениями в сфере труда, другие не обеспечены надежным механизмом защиты, а в результате права граждан в трудовых отношениях систематически нарушаются или ставятся под сомнение. При усилении элементов произвола в трудовых отношениях обусловлены изменениями отношений собственности, которые в значительной степени определяют интересы участников трудовых отношений и влияют на защищенность работника.

В современных условиях как в период пандемии в связи с мировой пандемией коронавируса (COVID-19) работодатели переходят на дистанционную (удаленную) работу. Какие документы необходимо оформить и нужно ли вносить изменения в трудовые договоры с работниками. Если работодатель в целях противодействия угрозе распространения коронавирусной инфекции (COVID-19) принимает решение перевести всех своих работников или часть из них на дистанционную (удаленную) форму работы, то он должен учитывать, что на дистанционных (удаленных) работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Если особенности дистанционной (удаленной) работы, включая порядок принятия работника, оформления необходимых документов, организации труда и т. п. Перевод на дистанционную (удаленную) работу должен проходить с учетом производственных возможностей, т.е. работодатель должен убедиться, что у работника есть ресурсы для выполнения определенного вида работ либо работодатель предоставляет работнику необходимую технику/материалы. Если работодатель изберет такой путь оформления трудовых отношений с работником в условиях коронавируса, то он должен предусмотреть возможность о закреплении в дополнительном соглашении определенных положений – в частности, о: новом формате работы (дистанционной работе) и ее сроках;• режиме труда и отдыха;• размере оплаты труда (если объем трудовых обязанностей не уменьшился, то не должен снижаться и размер оплаты труда, однако по договоренности работника с работодателем оплата удаленной работы может производиться на иных условиях); порядке обмена служебной документацией;• порядке обеспечения работника средствами, необходимыми для выполнения• трудовой функции; размере компенсации работнику расходов за использование личного имущества в• рабочих целях (оплата электроэнергии, Интернета, эксплуатации компьютера и т. д.); порядке обеспечения работнику безопасных условий и охраны труда;• правилах и формах контроля работодателя за работником на время удаленной• работы и т. п.

Труд — одна из важнейших сфер в жизни человека, определяющая его материальное положение, статус в обществе, и в значительной степени, человеческое достоинство как личности. Поэтому введение ограничений, нацеленных на предотвращения распространения коронавирусной инфекции отражается на всех бизнес процессах, включая трудовые отношения работодателей с сотрудниками. В соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан «О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия на отрасли экономики коронавирусной пандемии и глобальных кризисных явлений» № УП-5969 от 19 марта 2020 года, образована Специальная республиканская комиссия по подготовке Программы мер по предупреждению завоза и распространения коронавируса в Республике Узбекистан во главе с Премьер-министром Республики Узбекистан которая называется «Республиканской комиссией», чья деятельность нацелена на смягчение негативного воздействия коронавирусной пандемии и глобальных кризисных явлений на отрасли экономики. В соответствии с решением Республиканской комиссии, с 23 марта 2020 года, все предприятия и учреждения Ташкента независимо от формы собственности обеспечили выход сотрудников в трудовой отпуск, в соответствии с законодательством, или перевод оставшейся, максимально возможной части, в режим удаленной работы. Также, в соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан трудовые отпуска могут быть, как оплачиваемыми, так и без сохранения заработной платы. Важно отметить, что отпуск без сохранения заработной платы предоставляется только на основании письменного заявления работника. Как нам известно, что Трудовой кодекс не предусматривает приостановление трудовых договоров на время карантина, а исчерпывающий список оснований для прекращения трудового договора по инициативе работодателя (без получения согласия сотрудника) установлены статьёй 100 Трудового кодекса. В части получения трудовых разрешений для трудоустройства иностранных граждан не были введены никакие ограничения. Однако, в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке привлечения и использования иностранной рабочей силы в Республике Узбекистан» № 244 от 25 марта 2019 года, в перечне документов, прилагаемых к заявлению на получение подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан, указан сертификат об отсутствии ВИЧ-инфекции, выданный медицинскими учреждениями Республики Узбекистан. По законодательству Республики Узбекистан ежегодный отпуск или отпуск за свой счет предоставляется по заявлению или запросу сотрудника. В условиях ситуации с распространением коронавируса, с которой мы

столкнулись сейчас, работодатель может предложить сотруднику написать подобное заявление, но отправлять сотрудника в отпуск без письменного заявления он не может. Согласно законодательству Республики Узбекистан, основанием для прекращения трудового договора может служить исключительно нарушение трудового договора, ПВТР, а также сокращение штата либо ликвидация предприятия.

При сокращении работодатель обязан предупредить сотрудника в сроки, обозначенные в законодательстве, и выплатить выходное пособие и компенсацию. Пособие по временной нетрудоспособности в связи с карантином по коронавирусу выплачивается в размере от 60 до 100 процентов заработка в зависимости от общего стажа работы, числа несовершеннолетних детей и других обстоятельств. Минимальный размер пособия по временной нетрудоспособности не может быть меньше 35.2% минимального размера оплаты труда и не должен превышать заработка, из которого исчисляется пособие.

Согласно пункту 16 Указа Президента РУз №5969 от 19 марта 2020 года родителям (лицам, их заменяющим, опекунам, попечителям), помещенным в карантин в связи с заражением коронавирусной инфекцией или подозрением на заражение, а также лицам, осуществляющим уход за их ребенком в возрасте до 14 лет, выплачиваются пособия по временной нетрудоспособности в размере 100% от средней заработной платы.

Тем, кто попал на принудительный карантин или проходит лечение от коронавирусной инфекции оплачивается больничный в размере 100% от заработной платы. Был принят целый ряд нормативно-правовых актов законодательства, направленных на борьбу с COVID-19. Затронут большой пласт общественных отношений, в том числе и трудовых в том числе. Указом президента РУз №5969 от 19 марта 2020 года «**О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия на отрасли экономики коронавирусной пандемии и глобальных кризисных явлений**» определено, что работодатели в период действия карантинных мер могут переводить работников, особенно беременных женщин, пожилых людей, лиц с ограниченными возможностями и страдающих хроническими заболеваниями на дистанционный метод работы, гибкий рабочий график или на работу на дому. Приказом Министра занятости и трудовых отношений РУз рег. №3228 МЮ от 28 марта 2020 года принято Положение «**О временном порядке перевода работников на дистанционный метод работы, гибкий рабочий график или работу на дому в период действия карантинных мер**».

Данное Положение является основным нормативным источником для применения новых форм занятости. Нужно отметить, что Положение определяет условие об использовании новых форм занятости только в период действия карантинных

мер. **То есть, после окончания карантина необходимо будет возвратиться к прежнему порядку регулирования труда и предложенный порядок без согласия работника и работодателя использоваться в дальнейшем не должен.**

Еще одной общей особенностью новых форм занятости является обязательное согласие на это двух сторон трудового договора: и работника, и работодателя. Положение определяет дистанционный метод работы, гибкий рабочий график или работу на дому как перевод. **В соответствии с требованиями статьи 96 Трудового кодекса РУз, перевод на другую постоянную работу оформляется приказом работодателя.** Основанием для издания приказа о переводе на другую постоянную работу являются изменения, внесенные в трудовой договор, заключенный с работником. Согласно статье 88 ТК РУз, изменения условий труда производятся в том порядке, в каком они были установлены.

*Таким образом, для установления на период карантина дистанционного метода работы, гибкого рабочего графика или на работу на дому требуется дополнительное соглашение к трудовому договору, а также приказ, изданный на основании внесенных изменений.*

При всех видах занятости за работником сохраняется право на трудовой отпуск в соответствии с графиком отпусков, на получение пособия по временной нетрудоспособности, а также иные права, предусмотренные законодательством и коллективным договором.

Поэтому важно изучить и проанализировать обращение к проблеме ответственности работника в условиях реформы трудового законодательства обусловлено поисками наиболее адекватных современным условиям правовых средств управления трудом работников. С этой точки зрения в науке трудового права обращается внимание на то, что при любых вариантах реформы трудового права правовые акты, определяющие содержание обязанностей работника по обеспечению внутреннего трудового распорядка и сохранности имущества работодателя, а также основания и условия, виды и пределы дисциплинарной и материальной ответственности работников должны регулироваться в централизованно-нормативном порядке. Проблема правового обеспечения прав граждан на труд и ответственности в трудовых отношениях по своей теоретической и практической значимости всегда являлась и сегодня она является весьма актуальной.

#### Литература:

1. Указ Президента Республики Узбекистан «О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия на отрасли экономики коронавирусной пандемии и глобальных кризисных явлений» № УП-5969 от 19 марта 2020 года.
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан.
3. Приказ Министра занятости и трудовых отношений РУз рег. №3228 МЮ от 28 марта 2020

УДК 43.98

ГРНТИ 10.85.01 Загальні питання криміналістики

*Pletenets V.M.**candidate of law, associate professor,  
associate professor of the department of criminalistics,  
forensic medicine and psychiatry of Dnepropetrovsk state  
university of internal affairs  
(Dnipro, Ukraine)***POSSIBILITIES OF USING SEMIOTICS IN DETECTING AND OVERCOMING MANIFESTATIONS OF OPPOSITION TO A PRE-TRIAL INVESTIGATION***Віктор Миколайович Плетенець**кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри криміналістики, судової медицини та психіатрії  
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ***МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СЕМІОТИКИ У ВИЯВЛЕННІ ТА ПОДОЛАННІ ПРОЯВІВ ПРОТИДІЇ ДОСУДОВОМУ РОЗСЛІДУВАННЮ**

**Summary.** The article examines the possibilities of using semiotics in the activities of law enforcement agencies in general and in overcoming manifestations of resistance to pre-trial investigation, in particular. It is noted that semiotics, to a certain extent, was considered to have been developed in medieval philosophy, but was not properly introduced in the practice of combating socially dangerous acts.

An analysis is being made of the main activities carried out in connection with semiotics and the possibility of using it in diagnosing signs of opposition to pre-trial investigations.

A list is given of the manifestations of opposition to pre-trial investigation in three types of signs: signs and symbols, symbols and symbols.

Emphasis is placed on semiotic knowledge, which should be considered from the point of view of the possibility of structuring the circumstances of reality. The analytical and organizational activities carried out by the investigator are beginning to show signs of systematization and planning, which rules out the chaotic search and decision-making.

The conclusions state that the use of Semiotics will necessarily improve the quality of the investigation, minimize the expenditure of resources such as time, resources and resources, and will have an impact on the improvement of the crime situation in Ukraine.

**Аннотация.** В статье рассматриваются возможности использования семиотики в деятельности правоохранительных органов вообще и в преодолении проявлений противодействия досудебному расследованию, в частности. Отмечается, что семиотика, в известной степени, считалась развитым направлением в средневековой философии, однако не получила надлежащего внедрения в практике борьбы с общественно опасными деяниями.

Проводится анализ основных работ по семиотике и определяется возможности ее использования в диагностике проявлений противодействия досудебному расследованию.

Приводится перечень проявлений противодействия досудебному расследованию по трем видам знаков: знаки-индексы, знаки-образы и знаки-символы.

Акцентируется внимание на знаниях семиотики, которые целесообразно рассматривать с позиции возможности структуризации обстоятельств действительности. Осуществляемая следователем аналитическая и организационная деятельность приобретает признаки системности и плановости, что исключает хаотичность в поиске и принятии решения.

В выводах отмечается, что использование семиотики непременно улучшит качество расследования, сведет к минимуму расходы таких ресурсов как время, силы и средства, не сможет не отразиться на улучшении криминогенной обстановки в Украине.

*Ключевые слова:* противодействие досудебному расследованию, заинтересованные лица, правоохранители, интерпретация знаков, получение информации.

*Key words:* countering pre-trial investigation, interested persons, law enforcement, interpretation of signs, obtaining information.

**Постановка проблеми.** Сучасний необхідність використання правоохоронцями криминогенний стан у нашій державі обумовлює різноманітних знань, методів та засобів у реалізації