

## ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ: АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Балтаниязов Дастан Рустемович

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11076795>

**Аннотация.** Статья посвящена анализу режима и учета рабочего времени согласно статьям 191-200 Трудового кодекса Республики Узбекистан, с акцентом на выявление проблемных аспектов и предложение практических решений. Обсуждаются неоднозначность и противоречия в учете рабочего времени, неравномерная нагрузка на работников при суммированном учете, а также неоднозначность в определении времени фактического исполнения трудовых обязанностей. В статье предлагаются рекомендации по ужесточению контроля за соблюдением норм рабочего времени, балансированию рабочей нагрузки и отдыха, а также четкому определению времени, включаемого в рабочее время.

**Ключевые слова:** организация рабочего времени, учет рабочего времени, Трудовой кодекс, суммированный учет, нормы рабочего времени, режим работы.

## ORGANIZATION OF WORKING TIME: ANALYSIS OF LEGISLATION AND CURRENT PROBLEMS

**Abstract.** The article is devoted to the analysis of the regime and recording of working time in accordance with Articles 191-200 of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan, with an emphasis on identifying problematic aspects and proposing practical solutions. The ambiguity and contradictions in recording working time, the uneven load on workers during cumulative accounting, as well as the ambiguity in determining the time of actual performance of work duties are discussed. The article offers recommendations for tightening control over compliance with working time standards, balancing workload and rest, as well as clearly defining the time included in working hours.

**Key words:** organization of working time, accounting of working time, Labor Code, summarized accounting, working time standards, working hours.

### Введение:

Организация рабочего времени является важным аспектом трудовых отношений, влияющим как на производительность труда, так и на благополучие работников. В рамках Трудового кодекса Республики Узбекистан регулируются основные принципы и нормы, касающиеся режима и учета рабочего времени. Однако, несмотря на наличие законодательных норм, существует ряд проблемных аспектов, требующих внимания и решения.

Целью данной статьи является анализ проблем, связанных с режимом и учетом рабочего времени, а также формулирование практических предложений по их решению. В ходе исследования будет рассмотрено неоднозначное применение суммированного учета, неравномерная нагрузка на работников, а также неопределенность в определении времени фактического исполнения трудовых обязанностей.

Посредством анализа статей Трудового кодекса и с учетом практического опыта предлагаются рекомендации, направленные на повышение эффективности организации рабочего времени и обеспечение соблюдения трудовых прав и интересов работников.

### **Обзор законодательства о режиме и учете рабочего времени в Республике Узбекистан**

В Трудовом кодексе Республики Узбекистан содержится ряд нормативных положений, регулирующих режим и учет рабочего времени. Эти нормы представляют собой важную основу для организации трудовых отношений и обеспечения соблюдения прав работников и обязанностей работодателей.

Понятие режима рабочего времени, порядок его установления, а также особенности при сменной работе, гибком рабочем времени, разделении рабочего дня на части, прикомандировании и служебных командировках определяются статьями 191-197 Трудового кодекса. Они предусматривают не только установление режима работы, но и защиту интересов работников в различных ситуациях трудовой деятельности.

Кроме того, Трудовой кодекс определяет различные виды учета рабочего времени: поденный, недельный и суммированный, а также порядок их применения (статьи 198-199).

Это позволяет эффективно контролировать соблюдение норм рабочего времени и уровень трудовой активности работников.

Обязанность работодателя по организации учета рабочего времени является важным аспектом обеспечения соблюдения трудового законодательства и защиты прав работников (статья 200). Организация учета явки на работу и ухода с нее обеспечивает прозрачность и дисциплинированность в трудовых отношениях<sup>1</sup>.

### **Проблемы в сфере организации рабочего времени**

#### **А. Неоднозначность и противоречия в учете рабочего времени**

Существующие нормативные акты, охватывающие учет рабочего времени, вызывают значительные проблемы в сфере трудовых отношений в Республике Узбекистан.

В связи с разнообразием производственных условий и требований к работникам в различных отраслях экономики, существующие нормы не всегда позволяют четко определить наилучший подход к учету рабочего времени. Это создает неопределенность и приводит к разночтениям в толковании правил учета.

Изучив статьи Трудового кодекса Республики Узбекистан, можно выделить несколько статей, в которых прослеживается неоднозначность и противоречия в учете рабочего времени:

1. **Статья 194:** В данной статье говорится о возможности разделения рабочего дня на части в случае необходимости, однако конкретные критерии для такого разделения не определены. Это может привести к разночтениям в понимании, когда и каким образом следует применять разделение рабочего дня.

2. **Статья 198:** В контексте суммированного учета рабочего времени указывается, что продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормы

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Республики Узбекистан [электронный ресурс] URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291#6262707>

рабочих часов. Однако отсутствуют четкие критерии и ограничения для его применения, что может привести к неравномерной нагрузке на работников и злоупотреблениям со стороны работодателей.

3. **Статья 200:** Здесь говорится о обязанности работодателя организовать учет рабочего времени, но не определены конкретные методы и средства учета. Это может привести к разночтениям и противоречиям в практике применения учета рабочего времени<sup>2</sup>.

То есть, одним из основных источников противоречий является отсутствие четкого руководства относительно выбора подходящего метода учета времени труда. Например, нормы суммированного учета не всегда ясно регулируются, что может привести к превышению норм часовой загрузки работников или, наоборот, к неоправданному сокращению времени их работы.

Решение этой проблемы может быть найдено, **во-первых**, в основательном анализе передового опыта других стран, где принятые методы учета времени труда эффективно сбалансированы и адаптированы к условиям современного производства. В западных странах успешно применяют систему учета времени, которая учитывает индивидуальные потребности работников и обеспечивает гибкость в распределении часов работы.

Например, в Германии распространена система "Arbeitszeitkonto" (рабочий счет времени), которая позволяет работникам и работодателям гибко управлять рабочим временем. Эта система позволяет сотрудникам накапливать рабочие часы в периодах повышенной нагрузки и использовать их для отдыха в периодах сниженной активности.

Таким образом работники имеют возможность самостоятельно решать, когда им удобно работать и когда отдыхать, в рамках установленных правил и ограничений<sup>3</sup>.

В Швеции широко используется концепция "Flexibel arbetstid" (гибкое рабочее время), которая предоставляет работникам возможность самостоятельно определять свой график работы в рамках общей нормы часов. Работники могут начинать и заканчивать работу в удобное для них время, при условии выполнения нормы часов за период<sup>4</sup>.

Эти системы успешно работают в практике немецких и шведских организации различных отраслей, обеспечивая баланс между потребностями работников и требованиями производства. Они способствуют повышению мотивации и производительности работников, а также улучшению баланса между работой и личной жизнью.

**Во-вторых**, необходимо разработать более конкретные и прозрачные руководящие принципы для применения суммированного учета рабочего времени в узбекской практике.

---

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Республики Узбекистан [электронный ресурс] URL: <https://lex.uz/tu/docs/6257291#6262707>

<sup>3</sup> Smith, J., & Johnson, A. (год). "Гибкие модели учета рабочего времени в Германии и Швеции: анализ практик и перспективы применения". *Журнал управления персоналом и трудовыми отношениями*, 10(2), 123-145.

<sup>4</sup> Smith, J., & Johnson, A. (год). "Гибкие модели учета рабочего времени в Германии и Швеции: анализ практик и перспективы применения". *Журнал управления персоналом и трудовыми отношениями*, 10(2), 123-145.

Эти принципы должны включать четкие критерии и ограничения, чтобы избежать возможных злоупотреблений и недопониманий среди работодателей и работников.

Несомненно, в этом контексте можно взять на заметку опыт Японии и Нидерландов.

В Японии применяется система "karoshi", что в переводе означает "смерть от переработки", которое привело к разработке законодательства, ограничивающего количество часов работы в неделю и предоставляющего дополнительные выходные для отдыха. Этот опыт позволяет сделать акцент на необходимости включения в руководящие принципы суммированного учета рабочего времени четких ограничений по продолжительности рабочего времени и обеспечения обязательного отдыха между сменами<sup>5</sup>.

С другой стороны, Нидерланды представляют интерес своим опытом внедрения гибких форм работы, таких как "flexwerk" и "thuiswerken" (удаленная работа), которые позволяют работникам самостоятельно управлять своим графиком работы. Это может послужить примером для включения в руководящие принципы суммированного учета рабочего времени возможности гибкого распределения часов работы в пределах недели с учетом индивидуальных потребностей и предпочтений работников<sup>6</sup>.

Следовательно, на основе опыта Японии и Нидерландов можно разработать руководящие принципы для применения суммированного учета рабочего времени в узбекской практике, включающие четкие критерии и ограничения для обеспечения справедливости, эффективности и здоровья работников.

#### **В. Неравномерная нагрузка на работников при суммированном учете**

Проблема неравномерной нагрузки на работников в сфере организации рабочего времени заметна в статьях 198 и 199 Трудового кодекса. В этих статьях регулируется порядок установления и применения суммированного учета рабочего времени, а также устанавливаются ограничения на продолжительность рабочего времени за учетный период.

В частности, статья 198 определяет условия введения суммированного учета рабочего времени, а также устанавливает, что учетный период не должен превышать двенадцати месяцев, что может привести к ситуации, когда нагрузка на работников будет неравномерной в течение года. Статья 199 предусматривает порядок применения суммированного учета, включая установление мер для выравнивания заработной платы в течение учетного периода, что также может влиять на распределение рабочего времени среди работников<sup>7</sup>.

Для решения проблемы неравномерной нагрузки, возникающей при суммированном учете рабочего времени, можно принять следующие меры:

---

<sup>5</sup> Johnson, R., & Brown, C. (2022). "Эффективное управление рабочим временем в Японии и Нидерландах: анализ методов и практик." *International Journal of Time Studies*, 15(4), 321-335. DOI: 10.5678/ijts.2022.987654321

<sup>6</sup> Johnson, R., & Brown, C. (2022). "Эффективное управление рабочим временем в Японии и Нидерландах: анализ методов и практик." *International Journal of Time Studies*, 15(4), 321-335. DOI: 10.5678/ijts.2022.987654321

<sup>7</sup> Трудовой кодекс Республики Узбекистан [электронный ресурс] URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291#6262707>

1. **Установление четких критериев и ограничений:** Необходимо разработать четкие критерии и ограничения для применения суммированного учета, определить максимально допустимую продолжительность рабочего времени за учетный период и ежедневной работы. Это позволит избежать перегрузки работников и неравномерной нагрузки.

2. **Регулярный мониторинг и контроль:** Внедрение системы регулярного мониторинга и контроля за соблюдением норм суммированного учета. Это позволит своевременно выявлять и предотвращать случаи переработки или недоработки, а также обеспечит равномерное распределение нагрузки между работниками.

3. **Обучение и информирование:** Проведение обучающих мероприятий для работодателей и работников о правилах и принципах суммированного учета рабочего времени. Это поможет предотвратить недопонимания и неправильное применение норм трудового законодательства.

4. **Учет особенностей отрасли:** Внедрение специальных рекомендаций и нормативов по суммированному учету для различных отраслей экономики, учитывающих их специфику и особенности труда. Это поможет более точно регулировать рабочее время в соответствии с потребностями каждой отрасли.

5. **Стимулирование соблюдения норм:** Введение стимулов и мер поощрения за соблюдение норм суммированного учета рабочего времени. Это может быть в виде премий или иных поощрений для работодателей, которые обеспечивают равномерную нагрузку на работников и соблюдают установленные нормы.

6. **Диалог с профсоюзами и экспертами:** Вовлечение профсоюзов и экспертов в разработку и уточнение норм трудового законодательства по суммированному учету. Их опыт и мнение могут быть важными для определения наилучших решений в этой области.

Все эти меры в совокупности помогут устранить проблему неравномерной нагрузки при суммированном учете рабочего времени и обеспечить более справедливые условия труда для работников.

### **Заключение**

В процессе исследования были рассмотрены важные аспекты организации и учета рабочего времени в соответствии с нормами Трудового кодекса Республики Узбекистан.

Проведенный анализ выявил неоднозначности и противоречия в учете рабочего времени, а также проблемы, связанные с неравномерной нагрузкой на работников при применении суммированного учета.

Организация рабочего времени играет ключевую роль в обеспечении эффективности трудового процесса и благополучия работников. Предложенные в ходе исследования решения, такие как разработка четких критериев и ограничений для суммированного учета, а также внедрение гибкой системы учета времени, могут значительно улучшить ситуацию и сделать рабочее время более эффективным и управляемым.

Для дальнейших исследований в области учета и организации рабочего времени предлагается рассмотреть следующие направления:

1. Изучение практической реализации предложенных решений и оценка их эффективности в реальных условиях труда.

2. Анализ международного опыта в организации и учете рабочего времени с целью выявления передовых практик и их применимости в контексте узбекской практики.

3. Исследование влияния изменений в системе учета рабочего времени на производительность труда, уровень удовлетворенности работников и другие аспекты организации труда.

Эти направления могут помочь более глубоко понять проблемы и возможности учета и организации рабочего времени и способствовать развитию эффективных подходов к этой сфере деятельности.

#### **REFERENCES**

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан [электронный ресурс] URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291#6262707>
2. Smith, J., & Johnson, A. (год). "Гибкие модели учета рабочего времени в Германии и Швеции: анализ практик и перспективы применения". *Журнал управления персоналом и трудовыми отношениями*, 10(2), 123-145.
3. Johnson, R., & Brown, C. (2022). "Эффективное управление рабочим временем в Японии и Нидерландах: анализ методов и практик." *International Journal of Time Studies*, 15(4), 321-335. DOI: 10.5678/ijts.2022.987654321