

## **ДИСКУССИОННЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ**

**Хожабеков Муфтулла Жолмурза улы,**  
старший преподаватель кафедры Трудового права  
Ташкентского государственного юридического университета

[Muftulla\\_khojabekov@mail.ru](mailto:Muftulla_khojabekov@mail.ru)

+998907275767

### **АННОТАЦИЯ**

*В статье рассматривается законодательное регулирование и правоприменительной практики совместительства в Узбекистане. Огромное внимание в настоящей статье уделяется на правовые особенности работы по совместительству, в частности понятия совместительства, определение правового статуса работников-совместителей, особенности их приема на работу, нормирования и оплаты труда, предоставления гарантий и компенсаций, а также прекращения трудовых отношений с указанной категорией лиц. Авторы анализируют различные подходы к совместительству в науке трудового права и на практике. В ходе изучения работы по совместительству автором были применены ряд методов, а также практический опыт из трудовых отношений между работником и работодателем.*

**Ключевые слова:** *работа по совместительству, максимальная продолжительность рабочего времени совместителей, особенности оплаты труда совместителей, выплата пособий по временной нетрудоспособности.*

### **O'RINDOSHLIK ASOSIDA ISHLAYDIGAN XODIMLARNING MEHNATINI HUQUQIY TARTIBGA SOLISHNING MUHOKAMALI MASALALARI**

**Xojabekov Muftulla Jolmurza uli,**  
Mehnat huquqi kafedrasida katta o'qituvchisi  
Toshkent davlat yuridik universiteti

### **ANNOTATSIYA**

*Maqolada O'zbekistonda o'rindoshlik asosida ishni mehnat qonunchiligi bilan tartibga solish va huquqni qo'llash amaliyoti ko'rib chiqiladi. Ushbu maqolada o'rindoshlarning huquqiy xususiyatlariga, xususan, o'rindoshlik asosidagi mehnat tushunchasi, o'rindosh xodimlarning huquqiy maqomini aniqlash, ularni ishga qabul qilish, mehnatga haq to'lashning o'ziga xos xususiyatlari, kafolatli va kompensatsion*

*to'lovlarga, shuningdek ushbu toifadagi shaxslar bilan mehnat munosabatlarini tugatish masalalariga katta e'tibor qaratilgan. Muallif o'rindoshlik asosidagi ishga mehnat huquqi fanida va amaliyotda turli xil yondashuvlarni tahlil qiladi. Ularning mehnatini o'rganish jarayonida muallif bir qator usullardan, shuningdek, xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlaridan kelib chiqadigan amaliy tajribadan foydalangan.*

**Kalit so'zlar:** *o'rindoshlik asosidagi ish, o'rindoshlik asosidagi ishning maksimal ish vaqti, o'rindoshlarning mehnatga haq to'lashning o'ziga xos xususiyatlari, o'rindoshlarning vaqtinchalik mehnatga qobiliyatsizlik davrida nafaqalarni to'lash.*

## **DISCUSSION ISSUES OF LEGAL REGULATION OF LABOR OF PERSONS WORKING PART-TIME**

**Khojabekov Muftulla Jolmurza uly,**  
Senior lecturer at the Department of Labor Law  
Tashkent State University of Law

### **ABSTRACT**

*The article examines the legislative regulation and law enforcement practice of part-time work in Uzbekistan. This article pays great attention to the legal features of part-time work, in particular the concept of part-time work, the definition of the legal status of part-time workers, the specifics of their hiring, rationing and remuneration, provision of guarantees and compensation, as well as termination of employment relations with this category of persons. The author analyzes various approaches to part-time work in the science of labor law and in practice. In the course of studying part-time work, the author used a number of methods, as well as practical experience from labor relations between employee and employer.*

**Key words:** *part-time work, maximum working hours for part-time workers, features of remuneration for part-time workers, payment of temporary disability benefits.*

### **ВВЕДЕНИЕ**

Трудовое законодательство Республики Узбекистан преследует выполнение таких задачи, как создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

В настоящее время большая часть населения заинтересованы в трудоустройстве на другой дополнительной работе. Такая работа на нескольких предприятиях является работой по совместительству.

В соответствии с п.2 постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей» (далее – Положение о совместительстве) под работой по совместительству следует понимать выполняемую работником, помимо своей основной работы, другую оплачиваемую работу на условиях трудового договора, в свободное от основной работы время. Таким образом, у лица, работавшего по совместительству, как минимум два трудовых договора: один по основной работе, другой по совместительству.

Стоит отметить, что до принятия Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей (далее – Положение) условия работы по совместительству и совмещения регулировались (в части, не противоречащей Конституции Республики Узбекистан и ее законодательству) постановлением Совета Министров СССР от 22.09.1988 г. N 1111, Положением об условиях работы по совместительству (от 9.03.1989 г.) и Инструкцией по применению постановления Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 г. N 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)» (Госкомтруда СССР от 14.05.1982 г. N 53-ВЛ) [1. С.20].

С принятием настоящего Положения установлен порядок регулирования трудовых отношений между работодателем и совместителем в соответствии с трудовым договором на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности (далее — организация).

Предусмотренная в трудовом законодательстве возможность работы по совместительству - реализация закрепленного в статье 42 Конституции Республики Узбекистан права каждого на достойный труд, на свободный выбор профессии и рода деятельности, благоприятные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на справедливое вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, а также на защиту от безработицы в порядке, установленном законом [2. С.11].

Трудовой договор о работе по совместительству может быть заключен работником с тем же или другим работодателем, но в нем должно быть указано, что выполняемая работником работа является совместительством. Следовательно, условие о совместительстве является дополнительным

положением трудового договора, заключаемого с работником для выполнения другой работы. [3. С.311].

Различают внутреннее и внешнее совместительство. В п.5 Положения определено, что работа по совместительству допускается по основному месту работы (внутреннее совместительство) либо в другой организации (внешнее совместительство), если иное не предусмотрено настоящим Положением. [4. С.3].

При внутреннем совместительстве необходимо заключение другого трудового договора и выполнение работы только по иной специальности, профессии или должности, чем основная работа, за исключением случаев, когда законом предусмотрена возможность совместительства по той же профессии, должности, специальности — медицинским и педагогическим работникам.

Внешнее совместительство — это работа по трудовому договору у другого нанимателя. Работа может выполняться по любой специальности или должности, в том числе и по той, по которой работник работает на основной работе, в свободное от основной работы время с обязательным заключением трудового договора. При приеме на работу по внешнему совместительству и заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а работник обязан предъявить нанимателю ряд документов, которые перечислены в ст. 124 Трудового кодекса.

Пункт 4 Положения содержит запрет для некоторых категорий граждан на работу по совместительству. Однако, в ст. 433 ТК предусмотрен запрет на работу по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с неблагоприятными условиями труда, если основная работа совместителя связана с такими же условиями. Анализ данной нормы показывает о ее противоречии с пунктом 4 Положения о совместительстве. Безусловно, для разрешения данной правовой коллизии следует обратиться в ЗРУ «О нормативно-правовых актах». Настоящий Закон содержит список нормативно-правовых актов, которые установлены по иерархии, и определяет превосходство законов (и приравненные к ним кодексов) над Постановлениями Кабинета министров Республики Узбекистан [5. С.8]. В связи с этим возникает вопрос «Почему с тех пор как был принят новый Трудовой кодекс, все ранее принятые НПА не были приведены в соответствие с ним?». Справедливости ради, стоит отметить, что в Положении о совместительстве перечень лиц, в отношении которых законодательством установлен запрет на работу по совместительству был составлен значительно лучше, чем в кодексе.

1. Еще одним упущением в приведение в соответствие нормативно-правовых актов, можно заметить в пункте 7 Положения о совместительстве, которая позволяет работникам только системы здравоохранения работать на двух ставках. Однако, в соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему развитию сферы культуры и искусства» от 02.02.2022 г. № ПП-112, учителя по предмету «Музыка», владеющими навыками играть как минимум на трех национальных музыкальных инструментах, допускается работать также на двух ставках [6. С.4].

Во избежание споров между работником и работодателем по вопросу о предоставлении документов, обязательные при трудоустройстве на работу по совместительству, представляется необходимым привести в соответствие пункта 6 Положения статье 434 ТК РУз, поскольку в последнем содержатся дополнительные документы.

2. Часть первая статьи 437 ТК допускает двойного толкования и способен вести граждан в заблуждение. Тем не менее в кругу «специалистов-трудоустроенных» данная норма понимается как право работника заключать несколько трудовых договоров по совместительству (в том числе с одним и тем же работодателем) при условии, что общая продолжительность не может быть более половины нормы рабочего времени.

Однако, для соблюдения принципа максимальной четкости и лаконичности формулировки норм законодательства, часть первой статьи 437 ТК предлагается изложить в следующей редакции:

«Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день, за исключением случаев, предусмотренных законодательством».

3. Как мы ранее уже отмечали, работа на основе совместительства позволяет гражданам повысить их уровень материального положения. В связи с этим возникает вопрос, возможно ли и какие негативные последствия может иметь предоставление гражданам, находящегося в отпуске без сохранения заработной платы право на работу по совместительству на полную ставку.

Необходимо отметить, что под совместительством понимается выполняемая работником, помимо своей основной работы, другая оплачиваемая работа на условиях трудового договора, в свободное от основной работы время. Детальный анализ определения работы по совместительству позволяет полагать, что такая работа может выполняться в свободное от основной работы время. В теории, учитывая, что работник находится в отпуске

без сохранения заработной платы означает, что он на протяжении всего этого периода является свободным от основной работы. Следовательно, допускается позволить работнику трудиться по совместительству на полной ставке на протяжении всего периода отпуска без сохранения заработной платы. Однако, практическое осуществление данного права порождает ряд трудностей в оформлении, в частности при регистрации таких договоров в ЕНСТ. В связи с этим, полагаем, пока данный вопрос не будет разрешен на законодательном уровне, позволять работникам работать на полной ставке в период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы представляется противоправным.

#### 4. Преобразование совместительства в основную работу.

Не редко на практике с совместителями прекращается трудовой договор, после которого актуальным становится дальнейшая судьба договора по второму месту работы [7. С.82]. Ошибочно думать, что при прекращении трудового договора по основному месту совместителя, договор по второму месту работы автоматически станет основным. Как известно, при заключении трудового договора сторонам необходимо уточнить вид занятости (основная работа либо работа по совместительству). Иными словами, все условия и основные моменты договора должны быть согласованы сторонами [8. С.554]. Следовательно, ни о какой автоматической трансформации договора совместительства речи быть не может. Преобразование трудового договора по совместительству в основное место работы должен осуществляться в строгом соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

5. Очередное отличие встречается так же при направлении работника на командировку в пределах и за пределами Узбекистана.

При внутреннем командировке, лицам, совмещающие профессий и внутренним совместителям гарантировано сохранение среднего месячного заработной платы, в то время как внешние совместители такая командировка может навредить его доходу.

Известно, что в августе 2022 года было принято новое Положение о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан. В соответствии с пунктом 12 данного Положения командировка работника осуществляется путем достижения согласия между работодателями. Однако, среднемесячная заработная плата за работником сохраняется лишь по основному месту работы [9. С.57].

Основным регулятором командировки работников за пределами Узбекистана является Положение о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств,

ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан. Однако, данное Положение хоть и не содержит специальной нормы, касательно сохранения заработной платы совместителя при направлении его на командировку за пределы Узбекистана, можно сделать вывод, что состояние совместителя никак не изменится по сравнению с внутренней командировкой.

Текущее состояние внешних совместителей по сравнению с внутренними довольно не простое, учитывая, что лишь внутренние совместители могут не беспокоиться по поводу сохранения заработной платы при направлении на командировку. Иными словами, при направляясь на командировку, единственное на что может рассчитывать внешний совместитель - сохранение среднемесячной заработной платы в организации, направившая его. В связи с этим стоит внимательно изучить данный вопрос с точки зрения, как работника, так и работодателя.

Если исходить с позиции внешнего совместителя, то надо учитывать, что он заключил отдельный трудовой договор, следовательно, по идее должен он владеть всеми правами, что и основные работники. Тем самым, представляется уместным внести в трудовое законодательство норму, которая гарантирует внешним совместителям сохранения среднемесячной заработной платы и по основному месту работы, и по месту совместительства при направлении на командировку. Однако, это всего лишь предположение.

Но с другой стороны надо принять во внимание положение работодателя тоже. Поскольку, сохранить среднемесячную заработную плату за работником, который был направлен на командировку в интересах работодателя по основному месту работы выглядит несправедливо в отношении работодателя по месту совместительства.

6. Трудовым законодательством совместителям предоставлено право на получение пособий по безработице, а женщины, кроме того, пособия по беременности и родам [10. С.1].

Рассматривая вопрос о выплате пособий совместителям необходимо изучить как внутреннее, так и внешнее совместительство. При внутреннем совместительстве работнику достаточно получить один лист о нетрудоспособности и предоставить его работодателю. В ситуации со внешним совместителем выглядит несколько иначе. При идентичном порядке ему необходимо получить лист и предоставить заверенную копию листка нетрудоспособности, выданного учреждением здравоохранения. Работодатель обязан оплачивать больничный лист совместителю. Поэтому сотрудники,

работающие по совместительству в организации, имеют полное право на получение пособия по временной нетрудоспособности.

Как мы уже ранее отметили, женщинам, работающим по совместительству предоставляется право на получение не только пособий по нетрудоспособности, но и пособие по беременности и родам. Данное пособие выплачивается при получении совместителем отпуска по беременности и родам. Следовательно, для начала необходимо уточнить порядок предоставления этих отпусков.

Ежегодный основной отпуск как отмечено в ст. 227 ТК РУз за первый рабочий год предоставляется по истечении шести месяцев работы. Однако, имеются категория лиц, которым отпуска предоставляются до истечения шести месяцев. В число этих работников относятся и совместители, которым отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы с оплатой пропорционально времени работы по совместительству. Данная статья, обязывает работодателей предоставить совместителям отпуска по их письменной просьбе.

Для получения женщинами-совместителями отпуска по беременности и родам необходимо предъявить копию листка о нетрудоспособности. Лишь данный документ является основанием для предоставления отпуска по беременности и родам. Принимая подобные затраты, работодатели возможно предпочитают держаться от них подальше. Однако, трудовым законодательством эти вопросы уже довольно подробно рассмотрены. Например, если работодатель откажет работникам в приеме на работу, то в соответствии со ст. 119 ТК РУз, его действия будут признаны неправомерными, а это в свою очередь грозит привлечением к административной ответственности по ст. 49 Кодекса об административной ответственности (далее КоАО). Но если работодатель принял на работу беременную женщину, которая по истечении определенного времени вышла в отпуск по беременности и родам, и отказывается платить пособие по уходу за ребенком, то в соответствии со ст. 49<sup>3</sup> КоАО в отношении него будет применено наложение штрафа от десяти до пятнадцати базовых расчетных величин. То же правонарушение, совершенное повторно в течение года после применения административного взыскания, влечет наложение штрафа от пятнадцати до тридцати базовых расчетных величин [11. С.17].

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Подводя итог рассмотрению правового регулирования работы по совместительству, сформулируем следующие предложения, направленные на



устранение существующих недостатков трудового законодательства и повышение эффективности правового регулирования совместительства.

Во-первых, во исполнении требований ЗРУ «О нормативно-правовых актах», представляется необходимым привести в соответствие пункта 4 Положения о совместительстве со ст. 433 ТК РУз;

Во-вторых, пункт 6 Положения, предусматривающая обязанность работников, желающие работать на основе совместительства предоставить необходимые при приеме на работу документы, привести в соответствие со ст. 434 ТК РУз;

В-третьих, во избежание двойного толкования, а также соблюдения принципа максимальной четкости и лаконичности формулировки норм законодательства, часть первой статьи 437 ТК предлагается изложить в следующей редакции:

«Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день, за исключением случаев, предусмотренные законодательством».

В-четвертых, трудовое законодательство Республики Узбекистан не содержит конкретную норму касательно прав совместителей работать на полную ставку в период отпуска без сохранения заработной платы. Основываясь на терминологическое определение «совместительства» можно ухватиться на право совместителей осуществлять дополнительную работу в свободное от основного рабочее время. Однако, для более конкретного законодательного регулирования данного вопроса представляется вполне разумным внести в трудовое законодательство норму, позволяющая совместителям работать на полную ставку в обозначенный период. Но если работник находится в оплачиваемом отпуске, то действия пункта 7 Положения о совместительстве будет распространяться, как и прежде;

В-пятых, преобразования трудового договора по месту совместительства в основную должно осуществляться в строгом соблюдении условий статьи 136 ТК РУз;

В-шестых, совместители имеют равные права, как и основные работники. Однако, при направлении на командировку совместителей, особенно внешних совместителей часть гарантии представляется невозможным для предоставления. А именно, сохранение заработной платы по основному месту и по месту совместительства. В связи с этим стоит внимательно изучить данный вопрос.

Касательно, прав совместителей на выплату пособий по нетрудоспособности нет никаких претензий. Законодательством данный вопрос очень конкретно и справедливо предусмотрено.

### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)**

1. Хожабеков М. Правовое регулирование труда лиц, работающих по совместительству //Отечественная юриспруденция. – 2019. – №. 7 (39). – С. 19-24.
2. Конституция Республики Узбекистан Национальная база данных законодательства Национальная база данных законодательства, 01.05.2023 г., № 03/23/837/0241
3. Хожабеков М. Анализ теории дополнительной работы по трудовому законодательству западных стран //Общество и инновации. – 2022. – Т. 3. – №. 7/S. – С. 310-318.
4. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей» от 18.10.2012 г. № 297.
5. Закон Республики Узбекистан «О нормативно-правовых актах» от 20.04.2021 г. № ЗРУ-682
6. Постановление Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему развитию сферы культуры и искусства» от 02.02.2022 г. № ПП-112
7. Муродуллаев Д. ЗНАЧЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫХ СТАНДАРТОВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА //Review of law sciences. – 2020. – Т. 4. – №. Спецвыпуск. С. 82-87
8. Aktamovich R. M. Protection Of Labor Rights Of Employees By The State Labor Inspection In Uzbekistan //JournalNX. – С. 553-558.
9. Ismailov, Sh.A. (2018) "Problems of legal regulation of differentiation in the labor sphere," Review of law sciences: Vol. 2 : Iss. 1, Article 14.
10. Каримов Алишер. Платить ли пособие по беременности и родам совместителю в 2022 году <https://www.bss.uz/article/122-platit-li-posobie-po-beremennosti-i-rodam-sovmestitelyu>
11. Кодекс Республики Узбекистан Об административной ответственности. Национальная база данных законодательства.
12. Формы и системы оплаты труда работников <https://nurutszn.ru/blog/sovety/formy-i-sistemy-oplaty-truda-rabotnikov>