

ISSN: 2181-9416



ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

ВЕСТНИК ЮРИСТА * LAWYER HERALD

ҲУҚУҚИЙ, ИЖТИМОИЙ, ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ



CYBERLENINKA

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU

ISSN 2181-9416
Doi Journal 10.26739/2181-9416

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ

1 СОН, 2 ЖИЛД

ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 1, ВЫПУСК 2

LAWYER HERALD

VOLUME 1, ISSUE 2



TOSHKENT-2023

**КОНСТИТУЦИЯВИЙ ҲУҚУҚ. МАЪМУРИЙ ҲУҚУҚ.
МОЛИЯ ВА БОЖХОНА ҲУҚУҚИ**

1. ХУСАНОВ Озод Тиллабоевич МАЪМУРИЙ ИСЛОҲОТЛАР ВА МАҲАЛЛИЙ ИЖРОИЯ ҲОКИМИЯТИ	8
2. JUMAYEV Shohjahon Begimqul o'g'li JISMONIY VA YURIDIK SHAXSLARNING MUROJAATLARI BILAN ISHLASH: QONUNCHILIKDAGI MUAMMOLAR VA TAHLIL	13

**ФУҚАРОЛИК ҲУҚУҚИ. ТАДБИРКОРЛИК ҲУҚУҚИ.
ОИЛА ҲУҚУҚИ. ХАЛҚАРО ХУСУСИЙ ҲУҚУҚ**

3. YAKUBOVA Iroda Bahramovna MUALLIFLIK HUQUQLARINI JAMOAVIY BOSHQARISH FAOLIYATINING SUN'IY INTELLEKT BILAN BOG'LIQ MUAMMOLARI: XORIJIY MAMLAKATLAR TAJRIBASI.....	18
4. РАХМОНОВ Отабек Қўчқор ўғли КОРПОРАТИВ ҲУҚУҚ СУБЪЕКТЛАРИНИ ҚАЙТА ТАШКИЛ ЭТИШ ШАКЛЛАРИ.....	27
5. ЮЛДАШЕВ Жаҳонгир Иномович АКЦИЯДОРЛИК-ҲУҚУҚИЙ МУНОСАБАТЛАРНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ ВА РИВОЖЛАНТИРИШ ИСТИҚБОЛЛАРИ	34
6. ЛОБАНОВА Галина Юрьевна ПАРАЛЛЕЛЬНЫЙ ИМПОРТ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН И НЕОБХОДИМОСТЬ ЕГО ВНЕДРЕНИЯ В НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО	40
7. БАҲРАМОВА Моҳинур Бахрамовна ОНЛАЙН АРБИТРАЖДА СУНЪИЙ ИНТЕЛЛЕКТ ТЕХНОЛОГИЯЛАРИДАН Фойдаланиш ва автоматлаштирилган қарорлар қабул қилиш МАСАЛАСИНИНГ ЎЗБЕКИСТОНДАГИ ИСТИҚБОЛИ ВА ИМКОНИАТЛАРИ.....	45

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

8. ОТАЖОНОВ Абдоржон Анварович МЕҲНАТ МИГРАЦИЯСИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ЗАМОНАВИЙ ҲОЛАТИ ВА УНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ	51
9. ҚУЧҚАРОВ Хамидулло Абдурасулович ЯНГИ МЕҲНАТ КОДЕКСИ – МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ТАРТИБГА СОЛИШДА ЗАМОНАВИЙ МЕХАНИЗМЛАР	58
10. ХОЖАБЕКОВ Муфтулла ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ	64

**СУД ҲОКИМИЯТИ. ПРОКУРОР НАЗОРАТИ.
ҲУҚУҚНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ**

11. САФАРОВ Тахиржон Баходирович ОДИЛ СУДЛОВНИ АМАЛГА ОШИРИШ ЖАРАЁНИДА СУДЪЯЛАРНИНГ ЮРИДИК ЖАВОБГАРЛИГИ – СУДЪЯ ҲУҚУҚИЙ МАҚОМИНИНГ ЭЛЕМЕНТИ СИФАТИДА.....	71
--	----

**ЖИНОЯТ ҲУҚУҚИ, ҲУҚУҚБУЗАРЛИКЛАРНИНГ ОЛДИНИ ОЛИШ.
КРИМИНОЛОГИЯ. ЖИНОЯТ-ИЖРОИЯ ҲУҚУҚИ**

12. АХРАРОВ Бахром Джаббарович, БАРАТОВ Миродил Хомуджанович, ХАЛИЛОВ Назарбек Олимжанович ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН.....	76
13. ТОШПУЛАТОВ Акром Икромович ФУҚАРОЛАРНИНГ ҚОНУН ОЛДИДА ТЕНГЛИГИ ПРИНЦИПНИНГ ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ЖИНОЯТ КОДЕКСИДА АКС ЭТИШИ.....	84
14. МАМАНОВ Сардоржон Собир ўғли ХАЛҚАРО ҲУЖЖАТЛАРДА КОРРУПЦИЯГА ҚАРШИ “КОМПЛАЕНС-НАЗОРАТ” ТИЗИМИНИ ЖОРИЙ ЭТИШ БЎЙИЧА СТАНДАРТ ВА ТАВСИЯЛАР	90
15. ПРИМОВ Обиджон Мусирманович ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГЛАМЕНТАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ КАК МЕРА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ.....	98
16. БАРАТОВА Дилноза Одилжон қизи НОҚОНУНИЙ МИГРАЦИЯГА ҚАРШИ КУРАШИШНИНГ ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАРИ ШАКЛЛАНИШИ ВА РИВОЖЛАНИШИ	103

**ЖИНОЯТ ПРОЦЕССИ. КРИМИНАЛИСТИКА,
ТЕЗКОР-ҚИДИРУВ ҲУҚУҚ ВА СУД ЭКСПЕРТИЗАСИ**

17. МАХМУДОВ Суннатжон Азим ўғли ЯРАШГАНЛИК МУНОСАБАТИ БИЛАН ЖИНОЯТ ИШИНИ ТУГАТИШ: НАЗАРИЙ ВА АМАЛИЙ МАСАЛАЛАР	111
---	-----

ХАЛҚАРО ҲУҚУҚ ВА ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ

18. ГАФУРОВА Нозимахон Эльдаровна, ТОШМАТОВА Висолахон ЕВРОПЕЙСКАЯ ПРАКТИКА ЗАЩИТЫ ПРАВ ПАЦИЕНТОВ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19	119
19. ЭГАМБЕРДИЕВ Дилшод Алишерович ХАЛҚАРО НИЗОЛАРНИ ТИНЧ ЙЎЛ БИЛАН ҲАЛ ЭТИШ ВОСИТАСИ СИФАТИДА ХАЛҚАРО ТЕРГОВ КОМИССИЯЛАРИНИНГ ПРЕДМЕТ СОҲАСИ ВА ВАКОЛАТЛАРИ	132

ЮРИДИК ХИЗМАТ, АДВОКАТУРА, НОТАРИАТ

20. ФАЙЗИЕВ Хайриддин Сирожиддинович ЮРИСКОНСУЛЬТ КОМПЕТЕНТЛИГИ ТУШУНЧАСИ ҲУҚУҚИЙ АМАЛИЁТ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА.....	138
--	-----

ҲУҚУҚИЙ АМАЛИЁТ ВА ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА

21. SOGA Manabu DAMAGES IN JAPANESE TORT LAW WITH REFERENCE TO THE COMPARATIVE ASPECT	145
22. АБДУҲАЛИМОВ ШУҲРАТ АБДУҲАЛИМОВИЧ ДОРИВОР ЎСИМЛИКЛАРНИНГ ҲУҚУҚИЙ МУҲОФАЗАСИ – ДАВР ТАЛАБИ.....	157

ЮРИСТ АХБОРОТНОМАСИ ВЕСТНИК ЮРИСТА LAWYER HERALD

ХОЖАБЕКОВ Муфтулла

Старший преподаватель кафедры Трудового права
Ташкентского государственного юридического университета
E-mail: Muftulla_khojabekov@mail.ru

ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

For citation (иқтибос келтириш учун, для цитирования): ХОЖАБЕКОВ М. Вопросы правового регулирования работы по совместительству // Юрист ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 1 (2023) Б. 64-70.



6 (2022) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2023-1-10>

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена проблемным вопросам, связанным с заключением, изменением и прекращением трудового договора с совместителями, а также проблемам при организации их труда. В частности, не редко возникают вопросы, касательно максимальной продолжительности рабочего времени совместителей, об особенностях их оплаты труда, а также выплата пособий по временной нетрудоспособности, нюансы при прекращении трудового договора с совместителями и т.д. Автор анализирует различные подходы по совместительству в науке трудового права и на практике, отмечая при этом отдельные противоречия в законодательстве. В ходе изучения основной упор безусловно был направлен на проблемные нормы трудового законодательства касательно труда по совместительству. С целью повышения эффективности правового регулирования по совместительству предложены варианты корректировок некоторых норм в трудовом законодательстве.

Ключевые слова: работа по совместительству, максимальная продолжительность рабочего времени совместителей, особенности оплаты труда совместителей, выплата пособий по временной нетрудоспособности, нюансы при прекращении трудового договора с совместителями.

ХОЖАБЕКОВ Muftulla

Toshkent davlat yuridik universiteti
Mehnat huquqi kafedrası katta o'qituvchisi
E-mail: Muftulla_khojabekov@mail.ru

О'РИНДОШЛИК АСОСИДАГИ МЕХНАТИНИ HUQUQIY TARTIBGA SOLISH MASALALARI

ANNOTATSIYA

Maqola o'ringoshlik asosida xodimlar bilan mehnat shartnomasini tuzish, o'zgartirish va bekor qilish bilan bog'liq muammoli masalalarga, shuningdek ularning ishini tashkil etishdagi muammolarga bag'ishlangan. Xususan, o'ringoshlikning maksimal ish vaqti, o'ringoshlik asosida ishlayotgan xodimlarga mehnat haqqini to'lashdagi xususiyatlar, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqalarini to'lash, o'ringoshlik asosida ishlayotgan xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishdagi nuanslari va boshqalar. Muallif mehnat huquqi fanida va amaliyotda o'ringoshlikning ish vaqtiga turlicha yondashuvlarni tahlil qilib, qonunchilikdagi ayrim qarama-qarshiliklarni qayd etadi. O'ringoshlik mehnatini o'rganish jarayonida, albatta, asosiy e'tibor mehnat qonunchiligining

muammoli normalariga qaratildi. O'rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlar ish vaqtini huquqiy tartibga solish samaradorligini oshirish maqsadida mehnat qonunchiligining ayrim normalariga o'zgartish va qo'shimchalar kiritish variantlari taklif etilgan.

Kalit so'zlar: o'rindoshlik, o'rindoshlarning maksimal ish vaqti, o'rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlarga ish haqini to'lashdagi xususiyatlar, vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqalarini to'lash, o'rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishdagi nuanslar.

KHOJABEKOV Muftulla

Senior lecturer at Tashkent State University of Law

E-mail: Muftulla_khojabekov@mail.ru

ISSUES OF LEGAL REGULATION OF PART-TIME WORK

ANNOTATION

The article is devoted to problematic issues related to the conclusion, amendment and termination of an employment contract with part-time workers, as well as problems in the organization of their work. In particular, questions often arise regarding the maximum working hours of part-time workers, about the features of remuneration for part-time workers, as well as the payment of temporary disability benefits, the nuances of terminating an employment contract with part-time workers, etc. The author analyzes various approaches to part-time work in the science of labor law and in practice, noting some contradictions in the legislation. In the course of studying part-time work, the main emphasis was certainly directed to the problematic norms of labor legislation regarding the work of part-time workers. In order to improve the efficiency of legal regulation of part-time employment, options for adjusting some norms of labor legislation are proposed.

Keywords: part-time work, maximum working hours of part-time workers, features of remuneration for part-time workers, payment of temporary disability benefits, nuances when terminating an employment contract with part-time workers.

Учитывая во внимание не только экономический рост страны, но и уровень социальной жизни граждан в Узбекистане, в последние годы наблюдается весьма повышенный интерес к работе по совместительству. В таком виде занятости заинтересованы не только работники, но и сами работодатели. Объясняется такой подход тем, что в определенных случаях работодателям представляется выгодным принимать на работу по совместительству (например, юристконсультов либо бухгалтеров).

В обществе институт по совместительству характеризуется как взаимовыгодное условие труда: с одной стороны, эффективно использовать трудовой потенциал работника, а с другой — повысить общий уровень материальной обеспеченности человека [1, С.79].

Несмотря на специфическую позицию, которую представляет собой совместительство, у него есть и принципиальные особенности, а также проблемные моменты, требующие более полного и конкретного правового регулирования. В частности, одним из актуальных проблем на сегодняшний день является возможность совместителей работать на полной ставке. При этом, трудовым законодательством установлено, что продолжительность работы по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени.

Помимо этого, в статье затрагивается вопрос относительно оплаты труда по совместительству. Безусловно данный момент уже имеет четкое законодательное обоснование в Положении о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей, утвержденное Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18.10.2012 г. № 297 (далее Положение о совместительстве), однако на практике кадровыми специалистами не редко допускается случай неверного толкования [2, С.3].

В соответствии со ст. 37 Конституции Республики Узбекистан каждый имеет право на труд, что позволяет гражданам без каких-либо притеснения и ограничения осуществлять свою трудовую деятельность. Большинство работников безусловно заинтересована в дополнительном источнике дохода, наиболее распространенный способ – дополнительная работа [3, С.6].

Трудовым законодательством в качестве дополнительных работ установлены

«совместительство», «совмещении профессий и должностей», «увеличение объема работ», «расширение зоны обслуживания», в случаях временного отсутствия работника, который выполнял эти обязанности, без освобождения от своих собственных обязанностей [4, С.310].

Максимальная продолжительность рабочего времени совместителей.

Чаще всего на практике применяется работа по совместительству, которая имеет свои особенности. Очевидно, что многим совместителям, за исключением врачебного персонала организаций системы здравоохранения установлена продолжительность рабочего времени, не превышающая половину нормы рабочего времени. Такое законодательное утверждение вызывает вопросы у определенной группы лиц, заинтересованные в работе по месту совместительства на полной ставке в целях улучшения своего материального состояния, в частности:

1. Какова максимальная продолжительность работы по совместительству?

Трудовым законодательством продолжительность работы по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников на работе по совместительству. При этом закон не запрещает работнику заключить несколько трудовых договоров по совместительству (в том числе с одним и тем же работодателем) при условии, что по каждому из них работник будет работать не более чем на 0,5 ставки. Аналогичная норма установлена в ст. 437 нового Трудового кодекса [5, С.712].

Следует отметить, что ограничения в пункте 7 Положения о совместительстве не распространяется на врачебный персонал организаций системы здравоохранения. Однако, в соответствии с абзацем 9 подпункта «а» пункта 1 Постановление Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему развитию сферы культуры и искусства» от 02.02.2022 г. № ПП-112 разрешено принимать на работу по совместительству на должность учителя по предмету «Музыка» и руководителя практического кружка по музыке общего среднего образовательного учреждения на полную ставку специалистов, имеющих документ о профессиональном или высшем образовании по музыкальному искусству, владеющих навыками исполнения мелодий как минимум на трех национальных музыкальных инструментах, в свободное от их основной работы время и с сохранением условий оплаты труда по основному месту работы [6, С.2].

1. Если предельная норма работы по совместительству не должна превышать половины от нормального рабочего времени, то возможно ли работать по совместительству на полной ставке, работая на 0,5 ставке по основному месту работы?

Как уже ранее отметили, продолжительность работы по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников на работе по совместительству.

Нельзя допускать оформления совместителя на полную ставку, поскольку это считается неправомерными и будут иметь чреватые последствиями. В случае обнаружения такого нарушения трудового законодательства сотрудником государственной инспекции труда работодатель может быть привлечен к ответственности на основании ст. 49 Кодекса об административной ответственности [7, С.17].

2. Если работник берет отпуск без сохранения заработной платы на 3 месяца. Может ли он в этот период работать либо устроится на работу по совместительству на полную ставку?

Отметим, что трудовым законодательством данный вопрос прямо не урегулирован, следовательно, целесообразно тщательно изучить такой вид деятельности. Для начала 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. Учитывая, что работник находится в отпуске без сохранения заработной платы означает, что он на протяжении всего этого периода является свободным от основной работы. Следовательно, предлагается внести изменение в ст. 437 нового Трудового кодекса и изложить ее в следующей редакции: «Продолжительность рабочего времени по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников при работе по совместительству (за исключением врачебного персонала организаций системы здравоохранения и иных случаев, предусмотренных законодательством).

Совместителям допускается работать на полной ставке в период их нахождения в отпуске без сохранения заработной платы».

3. Допускается ли работа по совместительству на полной ставке, если работник находится в длительном оплачиваемом отпуске (например, в период творческих отпусков либо в отпусках по уходу за ребенком и т.д.)

Трудовое законодательство не даёт конкретного ответа на данный вопрос. Если оценивать эту проблему по общим правилам трудового права, то можно выяснить для себя, что работника нельзя трудоустроить по совместительству на полную ставку, если по основному месту работы оформлен отпуск. При этом не важно какой отпуск – ежегодный оплачиваемый или за свой счет. Основанием служит пункт 7 Положения о совместительстве продолжительность работы по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников на работе по совместительству (за исключением врачебного персонала организаций системы здравоохранения).

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 [8, С.20]. 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. 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. 96 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

Гарантии при направлении внешнего совместителя на командировку.

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

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

Известно, что в августе 2022 года было принято новое Положение о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан, утвержденное Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 02.08.2022 г. № 424. 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.8].

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 [10, С.7].

Текущее положение внешних совместителей по сравнению с внутренними совместителями имеет ряд осложнений, учитывая, что последние могут не беспокоиться по поводу сохранения за ними заработной платы при направлении на командировку [11, С.31]. Иными словами, 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.

Право на получение пособий по временной нетрудоспособности.

Трудовым законодательством совместителям предоставлено право на получение пособий по безработице, а женщины, кроме того, пособия по беременности и родам.

Рассматривая вопрос о выплате пособий по временной нетрудоспособности необходимо изучить отдельно позицию внутреннего и внешнего совместителя. При внутреннем совместительстве работнику достаточно получить один лист о нетрудоспособности и предоставить его работодателю. В то время как внешний совместитель должен получить лист и предоставить заверенную копию листка нетрудоспособности, выданного учреждением здравоохранения. Работодатель обязан оплачивать на основании больничного листа период временной нетрудоспособности. 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. 143 действующего ТК РУз за первый рабочий год предоставляется по истечении шести месяцев работы.

Однако, существует и отдельная категория лиц, отпуска которым предоставляются до истечения шести месяцев. В их число относятся совместители тоже, которым отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы с оплатой пропорциональной 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 этот документ является основанием для предоставления отпуска по беременности и родам. Учитывая такие затраты, работодатели возможно предпочитают воздержаться от их приема на работу, однако, трудовым законодательством эти вопросы довольно подробно рассмотрены. Например,

Если работодатель откажет работникам в приеме на работу, то в соответствии со ст. 78 ТК РУз, его действия будут признаны неправомерными, а это в свою очередь грозит привлечением к административной ответственности по ст. 49 Кодекса об административной ответственности. 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. 49³ КоАО в отношении него будет применено наложение штрафа от десяти до пятнадцати базовых расчетных величин [7, С.18]. То же правонарушение, совершенное повторно в течение года после применения административного взыскания, влечет наложение штрафа от пятнадцати до тридцати базовых расчетных величин.

Порядок предупреждения совместителя при увольнении.

Известно, что в соответствии со ст. 102 ТК РУз не предусмотрен срок предупреждения совместителей о прекращении трудового договора. В целом, такой подход не сильно вредит совместителям, однако все же является ущемлением их прав. Изучение зарубежного опыта, в частности трудового законодательства Российской Федерации показывает, что при увольнении совместителей в качестве срока предупреждения установлено двухнедельный срок [12, С.24]. Однако, в соответствии со ст. 441 нового Трудового кодекса в случае приема на данную работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает совместителя не менее чем за две недели до прекращения трудового договора либо выплачивает ему соразмерную денежную компенсацию.

Подводя итог рассмотрению актуальных проблем работы по совместительству, сформулируем следующие предложения, направленные на устранение существующих недостатков трудового законодательства и повышение эффективности правового регулирования совместительства.

Во-первых, при наличии у работника свободного от основной работы времени, он может

официально устроится на другой работе в качестве совместителя. График работы в этом случае формируется индивидуально. В большинстве случаев не допускается прием на работу совместителей на полную ставку. Основанием, для данного утверждения является пункт 7 Положения о совместительстве, согласно которому продолжительность работы по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников на работе по совместительству;

Во-вторых, пункт 7 Положения о совместительстве позволяет врачебному персоналу организаций системы здравоохранения работать на полной ставке и по месту совместительства. Кроме того, в соответствии с абзацем 9 подпункта «а» пункта 1 Постановления Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему развитию сферы культуры и искусства» от 02.02.2022 г. № ПП-112 право работать по совместительству на полной ставке предоставляется также учителям по предмету «Музыка» и руководителя практического кружка по музыке общего среднего образовательного учреждения, имеющих документ о профессиональном или высшем образовании по музыкальному искусству, владеющих навыками исполнения мелодий как минимум на трех национальных музыкальных инструментах;

В-третьих, вопрос о наличии либо отсутствии права у совместителей работать на полную ставку в период отпуска без сохранения заработной платы не урегулирован трудовым законодательством Республики Узбекистан. Основываясь на определении термина «совместительства» стоит обратить внимание на право совместителей осуществлять дополнительную работу в свободное от основной работы время. Однако, для более конкретного законодательного регулирования данного вопроса представляется необходимым внести в трудовое законодательство норму, позволяющая совместителям работать на полную ставку в обозначенный период. Предлагается внести изменение в ст. 437 нового Трудового кодекса и изложить ее в следующей редакции:

«Продолжительность рабочего времени по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников при работе по совместительству (за исключением врачебного персонала организаций системы здравоохранения и иных случаев, предусмотренных законодательством).

Совместителям допускается работать на полной ставке в период их нахождения в отпуске без сохранения заработной платы»;

В-четвертых, преобразование трудового договора по месту совместительства в основную должно осуществляться в том порядке, что и при его заключении. Мнения об автоматическом преобразовании договора считается ошибочным;

В-пятых, при направлении на командировку совместителей, особенно внешних совместителей предоставление определенной гарантии становится невозможным. В частности, 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 следует отметить, что Законом Республики Узбекистан «Об охране здоровья граждан» данный вопрос очень конкретно и справедливо предусмотрено.

Иқтибослар/Сноски/References:

1. М.Р. Зарипова Е. Соболева «Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение», №9, сентябрь, 2015 г. с.78 // URL: <https://www.audar-press.ru/oplata-sovmestitelyam>.

2. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей» от 18.10.2012 г. № 297 // URL: <https://lex.uz/docs/2070165>.

3. Конституция Республики Узбекистан // URL: <https://lex.uz/docs/35869>.

4. Хожабеков М. Анализ теории дополнительной работы по трудовому законодательству западных стран // Общество и инновации. – 2022. – Т. 3. – №. 7/S. – С. 310-318. // URL: <https://inscience.uz/index.php/socinov/article/view/2232>.

5. Трудовой кодекс Республики Узбекистан // URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291>.

6. Постановление Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему развитию сферы культуры и искусства», от 02.02.2022 г. № ПП-112 // URL: <https://lex.uz/en/docs/5849582>.

7. Кодекс Республики Узбекистан «Об административной ответственности» // URL: <https://lex.uz/docs/97661>.

8. Хожабеков М. Правовое регулирование труда лиц, работающих по совместительству // Отечественная юриспруденция. – 2019. – №. 7 (39). – С.19-24. // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-truda-lits-rabotayuschih-po-sovmestitelstvu>.

9. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении положения о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан» от 02.08.2022 г. № 424 // URL: <https://lex.uz/ru/docs/6139421>.

10. Приказ министра финансов Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан», зарегистрировано 19.11.2015 г., рег. номер 2730 // URL: <https://lex.uz/docs/2818870>.

11. Грибанова Анна. Нюансы работы по совместительству «Кадровое дело», № 8 август 2009 // URL: <https://e.kdelo.ru/209110>.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023).