



YURISPRUDENSIYA

HUQUQIY ILMIY-AMALIY JURNALI

2021/3



MUNDARIJA

12.00.01 – DAVLAT VA HUQUQ
NAZARIYASI VA TARIXI. HUQUQIY
TA'LIMOTLAR TARIXI

- 6 **ISMOILOV BEKJON SALHOVICH**
Nogironligi bo'lgan shaxslar huquqlarini
ta'minlashda xorijiy tajriba va milliy qonunchilikni
takomillashtirish istiqbollari

12.00.02 – KONSTITUTSIYAVIY
HUQUQ. MA'MURIY HUQUQ.
MOLIYA VA BOJXONA HUQUQI

- 17 **ЭРГАШЕВ ИКРОМ АБДУРАСУЛОВИЧ**
Солиқ интизомини бузганлик учун
молиявий жавобгарлик
- 24 **БАБАДЖАНОВ АТАБЕК
ДАВРОНБЕКОВИЧ**
Маҳаллий давлат ҳокимияти вакиллик
органлари шаклланишида сиёсий партиялар
иштирокининг конституциявий-ҳуқуқий асослари

12.00.03 – FUQAROLIK HUQUQI.
TADBIRKORLIK HUQUQI.
OILA HUQUQI.
XALQARO XUSUSIY HUQUQ

- 33 **БОЗАРОВ САРДОР
СОХИБЖОНОВИЧ**
Стратегии и перспективы развития
искусственного интеллекта в мире и Республике
Узбекистан: сравнительный анализ
- 46 **УСМОНОВА МУНИСХОН
ЙЎЛДОШ ҚИЗИ**
Фуқаролик муносабатларида жисмоний
шахс иштирокининг нормал ҳолатини
таъминловчи юридик мезонлар тавсифи
- 54 **БАБАКУЛОВ ЗАФАР
КУРБОННАЗАРОВИЧ**
Киберсквоттинг – товар белгиларини
ноқонуний ўзлаштиришда янги хавф (илмий
ва амалий таҳлил)

12.00.04 – FUQAROLIK
PROTSESSUAL HUQUQI.
XO‘JALIK PROTSESSUAL HUQUQI.
HAKAMLIK JARAYONI VA
MEDIATSIYA

12.00.05 – MEHNAT HUQUQI.
IJTIMOIY TA‘MINOT HUQUQI

12.00.08 – JINOYAT HUQUQI,
HUQUQBUZARLIKLARNING
OLDINI OLISH. KRIMINOLOGIYA.
JINOYAT-IJROIYA HUQUQI

67 **САИДМАВЛОНОВА ГУЛАСАЛХОН
САИДАКРАМХОН КИЗИ**

Перспективы применения зарубежного
опыта правового регулирования
инвестиционных отношений в Республике
Узбекистан

77 **ҚУТЛИМУРАТОВ ФАРХАД ҚАЛБАЕВИЧ**

Қайта ташкил этилаётган юридик шахс
кредиторлари ҳуқуқларини ҳимоя қилиш
механизмларининг умумий тавсифи

86 **ХУДОЙНАЗАРОВ ДАДАХОН АБАЗ ЎҒЛИ**

Низоларни судга қадар ҳал этиш усуллари:
миллий ва хорижий тажриба

93 **ХОЖАБЕКОВ МУФТУЛЛА
ЖОЛМУРЗА ЎҒЛИ**

МДХ мамлакатлари қонунчилиги мисолида
ўриндошлик асосида ишлашнинг қиёсий
таҳлили

103 **УРАЗАЛИЕВ МУРОД КОРАЕВИЧ**

Причины и условия преступлений,
связанных с наркоманией

112 **ТОШПУЛАТОВ АКРОМ ИКРОМОВИЧ**

Жиноят-ҳуқуқий принципларни тадқиқ
қилишда умумилмий методларнинг
қўлланилиши

121 **ДЖАЛИЛОВ ФУРКАТ ЗАКИРОВИЧ**

Давлат хизматчисининг қонунга ҳилоф
мулкый манфаатдорлиги билан боғлиқ
жиноятлар субъектига доир нормаларни
такомиллаштириш масалалари

- 127 **САГДУЛЛАЕВ ФАТХУЛЛА ШУКРУЛЛАЕВИЧ**
Ҳокимият ёки мансаб ваколати доирасидан
четга чиқиш учун жавобгарлик белгиловчи
жиноят қонунчилиги нормаларининг
ривожланиши тенденциялари
-

12.00.09 – JINOYAT PROTSESSI.
KRIMINALISTIKA,
TEZKOR-QIDIRUV HUQUQ VA
SUD EKSPERTIZASI

- 135 **ТАШЕВ АЗИЗБЕК ИБРАГИМОВИЧ**
Понятие и значение института отведения
несовершеннолетних от системы правосудия
-

13.00.02 – TA'LIM VA TARBIYA
NAZARIYASI VA METODIKASI
(SOHALAR BO'YICHA)

- 143 **JUMANIYOZOVA NURIYA AHMEDOVNA**
Tilshunoslikda yuridik diskurs o'rganilishi:
maqsad va vazifalari
-

UDC: 349.2(575.1)
ORCID: 0000-0002-5008-4631

АНАЛИЗ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ СТРАН СНГ

Хожабеков Муфтулла Жолмурза угли,
преподаватель кафедры «Трудовое право»
Ташкентского государственного юридического университета;
e-mail: muftulla_khojabekov@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются особенности работы по совместительству, важность данного института в системе трудового права, а также сравнительный анализ норм, регулирующих работу по совместительству. Институт работы по совместительству не является новшеством в трудовом праве большинства стран. На рынке труда найм таких работников, как домработница, сторож, сезонник и поденщик, всегда пользовались огромным спросом. Широко распространен прием на работу по совместительству квалифицированных специалистов под определенные условия. Занятость такого характера дает уникальную возможность работникам повышать свои знания и навыки в определенной сфере, а также иметь дополнительный источник дохода. Данный вид занятости чаще всего реализуется при помощи совмещения и совместительства. Регулятором работы по совместительству является трудовое законодательство, а не гражданское. При совместительстве необходимо заключить трудовой договор, в ином случае данная деятельность не отличается от подработки по гражданско-правовым договорам. Институт работы по совместительству полезен для работников и работодателя. В частности, руководители малых предприятий, а также индивидуальные предприниматели испытывают потребность в квалифицированных и опытных специалистах, с которыми финансово выгодно заключить трудовой договор на неполный рабочий день. При исследовании данной сферы автором было проанализировано трудовое законодательство стран СНГ, касающееся порядка приема на работу по совместительству; документов, необходимых при приеме на работу; выплаты заработной платы совместителям; рабочего времени и времени отдыха совместителей; условий и порядка прекращения трудового договора с совместителями.

Ключевые слова: совместительство, совмещение, отличие совместительства от совмещения, рабочее время совместителей, отпуск, СНГ, внутреннее совместительство, внешнее совместительство, форма оплаты.

МДҲ МАМЛАКАТЛАРИ ҚОНУНЧИЛИГИ МИСОЛИДА ЎРИНДОШЛИК АСОСИДА ИШЛАШНИНГ ҚИЁСИЙ ТАҲЛИЛИ

Хожабеков Муфтулла Жолмурза ўғли,
Тошкент давлат юридик университети
“Меҳнат ҳуқуқи” кафедраси ўқитувчиси

Аннотация. Мақолада ўриндошлик асосида ишлашнинг ўзига хос хусусияти, ушбу институтнинг меҳнат қонунчилиги тизимидаги аҳамияти, шунингдек, ўриндошликни тартибга солишчи нормаларнинг қиёсий таҳлили қўриб чиқилган. Ўриндошлик асосида ишлаш аксарият мамлакатларнинг меҳнат қонунчилигида янгилик эмас. Меҳнат бозорида уй бекалари, қоровул, мавсумий ва кунбай ишчилар каби ишчиларни ёллаш ҳар доим катта талабга эга. Юқорида айтиб ўтилган

ходимлар билан бир қаторда, маълум шароитларда малакали мутахассисларни ўриндошликка жалб қилиш кенг тарқалди. Бу турдаги иш билан таъминлаш ходимларга маълум бир соҳада билим ва кўникмаларини ошириш, шунингдек, қўшимча даромад манбаига эга бўлиш учун ноёб имконият яратади. Ушбу турдаги иш кўпинча бир неча касб ва лавозимларда ишлаш ёки ўриндошлик асосида амалга оширилади. Шунингдек, таъкидлаш жоизки, ўриндошлик асосида ишлаш амалиёти фуқаролик қонунчилиги билан эмас, балки меҳнат қонунчилиги билан тартибга солинади. Бу, авваламбор, ўриндошлар билан меҳнат шартномасини тузиш зарурлиги билан асосланади, акс ҳолда, бу фаолият фуқаролик-ҳуқуқий шартномалари бўйича хизмат кўрсатиш шартномасидан ҳеч қандай фарқ қилмайди. Мазкур институтни ўрганиб чиқиб, унинг, асосан, юқорида кўрсатилган ишчилар учун фойдалилигига эътибор бериш керак. Аммо иш берувчи учун ҳам ижобий жиҳатлар мавжуд. Хусусан, кичик бизнес раҳбарлари, шунингдек, яқка тартибдаги тадбиркорлар малакали ва тажрибали мутахассисларга муҳтож бўлиб, улар билан ўриндошлик асосида меҳнат шартномасини тузиш молиявий жиҳатдан фойдали ҳисобланади. Шунингдек, муаллиф МДХ давлатларининг ўриндошлик асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисидаги меҳнат қонунларини таҳлил қилади.

Калит сўзлар: ўриндошлик, бир неча касб ва лавозимларда ишлаш, ўриндошларнинг иш вақти ва таътили, МДХ, ички ўриндошлик, ташқи ўриндошлик, ўриндошлар меҳнатида ҳақ тўлаш.

ANALYSIS OF SECOND JOBS UNDER THE LABOR LEGISLATION OF THE CIS COUNTRIES

Khozhabekov Muftulla Zholmurza ugli,

Lecturer of the Labor Law Department

Tashkent State University of Law

Abstract. The article discusses the peculiarity of second jobs, the importance of this institution in the system of labor law, as well as a comparative analysis of the norms governing second jobs. The institute of second jobs is not an innovation in the labor law of most countries. Along with the aforementioned workers, the recruitment of qualified specialists for second jobs under certain conditions has become widespread. Employment of this nature provides a unique opportunity for employees to improve their knowledge and skills in a particular area, as well as to have an additional source of income. This type of employment most often realized through combining jobs and second jobs. It is important to note that the regulator of second jobs is labor legislation, not civil law. This is primarily justified by the fact that with second jobs, it is necessary to conclude an employment contract; otherwise, this activity will not differ in any way from moonlighting under civil law contracts. Investigating the institute of second jobs, one should pay attention that it is useful mainly for workers of the above-mentioned spheres, but it also has positive points for employers too. In particular, managers of small businesses, as well as individual entrepreneurs, are in need of qualified and experienced specialists with whom it is financially beneficial to conclude a part-time employment contract. When researching this industry, the author analyzed the labor legislation of the CIS countries regarding the procedure for hiring second job employees, the documents required when applying for a job; payment of wages to them; working hours and rest hours of workers; conditions and procedure for terminating an employment contract with second job employees.

Keywords: second jobs, job combining, the difference between second jobs and job combining, working hours of second job employees, vacation, CIS, internal second jobs, external second jobs, form of payment.

Введение

Зачастую на практике встречаются множество случаев, связанных с неправильным применением либо толкованием норм [3, с. 554], касающихся работы совместителей. В связи с этим возникает необходимость

четкого разграничения понятий «совмещение» и «совместительство» на основании норм трудового законодательства. Это способствует решению важных вопросов, связанных с расчетом пенсии, продолжительностью отпусков совместителей и т. д.

Таблица

Условия работы	Работа по совместительству	Совмещение обязанностей
Заключение трудового договора	Является обязательным условием осуществления трудовой деятельности	Заключение нового трудового договора не требуется
Испытательный срок	Имеет различную продолжительность, которая оговаривается до приема на работу	Испытательный срок отсутствует
Регистрация периода	Запись о приеме на работу делается в обязательном порядке	Запись в трудовую книжку не делается
Оплата труда	Оплачивается фактическое время, которое сотрудник отработает по договору. Все предусмотренные коэффициенты и надбавки сохраняются	Оплата осуществляется за выполнение дополнительных обязанностей. Надбавки и социальные гарантии отсутствуют
Отпуск	Отпуск предоставляется в тот же период, что и на основном месте работы	Дополнительный отпуск не предоставляется
Выполняемая работа	При внешнем совместительстве допускается занятие одинаковых должностей, в то время как при внутреннем разрешается занятие только разных должностей	Работнику разрешено совмещать разные профессии (должности)
Сроки прекращения трудовой деятельности	Прекращение трудового договора осуществляется согласно статьи 100 ТК РУз.	Совмещение должностей прекращается по истечении срока соглашения между работником и работодателем

В Узбекистане работа по совместительству, помимо Трудового кодекса Республики Узбекистан, регулируется Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей» от 18 октября 2012 года № 297.

В соответствии с трудовым законодательством, 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 [4, с. 16]. Совмещением профессий и должностей является выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии и должности в одной и той же организации в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени по основной профессии и должности.

Несомненно, одного лишь определения недостаточно, чтобы понять их особенности, поэтому считаем целесообразным рассмотреть наиболее существенные отличия (табл.).

Материалы и методы

При исследовании данной сферы автором было проанализировано трудовое законодательство стран СНГ, касающееся порядка приема на работу по совместительству; документов, необходимых при приеме на работу; выплаты заработной платы совместителям; рабочего времени и времени отдыха совместителей; условий и порядка прекращения трудового договора с совместителями.

Методологическую основу исследования составили первоначально общенаучные методы познания, такие как диалектический, системно-структурный и метод анализа и синтеза.

В течение исследования автору также пришлось прибегать к специальным методам, а именно логико-юридическому, сравнительно-правовому, статистическому методам. Применение исследовательских методов в комплексе позволило всесторонне раскрыть поставленные задачи и достигнуть назначенной цели.

Результаты исследования

Изучая трудовое законодательство стран СНГ было установлено, что институт работы по совместительству регулируется нормативно-правовыми актами разного уровня.

В Трудовом кодексе РФ, Беларуси, Туркменистана и Киргизской Республики вопросам регулирования работы по совместительству посвящена отдельная глава, в то время как в Казахстане, Узбекистане и Азербайджане она регулируется отдельными нормативно-правовыми актами либо статьями.

Примечательным является тот факт, что трудовым законодательством всех стран дается почти идентичное определение термину «работа по совместительству». Однако сходство на этом не заканчивается, зарубежный опыт стран СНГ показывает одинаковый порядок заключения трудового договора с совместителями. В частности, обязательным условием заключения договора является наличие следующих элементов:

- работник должен иметь основную работу, в свободное время от которой осуществляется дополнительная работа;
- обязательное заключение трудового договора с работодателем, количество последних законодательством не ограничено;
- работа может выполняться как по внутреннему, так и по внешнему совместительству;
- в трудовом договоре содержится указание на то, что работа является совместительством.

Несмотря на то, что статьей 37 Конституции Республики Узбекистан установлено право каждого на труд, свободный выбор работы и справедливые условия труда, для определенных лиц все же установлены ограничения по работе по совместительству. И данная норма никак не является коллизионной, а, напротив, носит дополняющий характер. Положение о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей определяет перечень лиц, которым запрещено работать по совместительству.

При рассмотрении перечня лиц, которым запрещается работа по совместительству, был проведен сравнительный анализ трудового законодательства Республики Узбекистан и стран СНГ и выявлены следующие отличия:

1. В Трудовом кодексе (далее – ТК) Республики Беларусь имеется еще одно основание, запрещающее работу по совместительству, в частности: не допускается прием по совместительству на материально ответственные должности служащих лиц, осужденных за корыстные преступления, если судимость не снята или не погашена в установленном порядке, а также на те должности служащих или виды деятельности, которые запрещены приговором суда для отдельных категорий граждан.

В статье 314-7 Кодекса установлено, что спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого нанимателя только с разрешения нанимателя по основному месту работы.

2. ТК Туркменистана не допускается занятие на государственных предприятиях на условиях совместительства двух руководящих должностей, кроме должностей мастеров и бригадиров, если иное не установлено законодательством Туркменистана; беременных женщин. Государственное должностное лицо либо государственный служащий не вправе работать по совместительству, за исключением преподавательской, научной и творческой деятельности.

3. ТК Азербайджана, в отличие от трудового законодательства других стран СНГ, допускает лиц, не достигших 18 лет, к работе по совместительству на дополнительном рабочем месте только в случае, когда сумма их дневного рабочего времени как на основном, так и на дополнительном рабочем месте не превышает сокращенного рабочего времени, предусмотренного для них в статье 91 Кодекса.

4. В таких странах, как Российская Федерация, Республика Казахстан и Киргиз-

ская Республика, вопрос о регулировании работы по совместительству не особо отличается от трудового законодательства других стран.

Стоит отметить, что выявленные отличия не означают их полного отсутствия в национальном законодательстве. Ранее было отмечено, что в целях урегулирования работы по совместительству было принято Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей» от 18 октября 2012 года № 297. Исходя из пункта 4 данного положения, перечень можно классифицировать по следующим признакам:

- наличие возрастного ценза для совместителей;
- благоприятность условий работы;
- принадлежность лиц к работникам органов государственной власти и управления;
- наличие законодательного запрета для работы по совместительству.

Как известно, при трудоустройстве от работника требуются документы, которые отмечены в статье 80 ТК Республики Узбекистан. Перечень документов для совместителей не сильно отличается от перечня для иных работников [5, с. 19]. К обязательным для предъявления документам относятся: паспорт либо заменяющий его документ и справка с основного места работы. В определенных в п. 6 Положения случаях работодатель может потребовать от работника заверенную по месту основной работы копию трудовой книжки и диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке. В трудовом законодательстве стран СНГ данный перечень по содержанию почти ничем не отличается.

Во избежание негативных последствий или необоснованности фактов при возможном судебном разбирательстве необ-

ходимо указать в самом договоре, что работа является совместительством [6, с. 83]. Следовательно, в отношении работника должны быть применены требования для совместителей. Еще одним необходимым моментом является указание в трудовом договоре рабочего времени и времени отдыха на основании норм трудового законодательства. Как справедливо отметил Н. Юсупов, рабочее время работников, работающих по совместительству, не должно быть ограничено половиной нормы рабочего времени, установленной для работников на работах по совместительству.

Из содержания п. 7 Положения можно установить, что продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часов, что составляет ровно половину нормы рабочего времени, указанной в статье 115 ТК Республики Узбекистан. Но если стороны при заключении трудового договора придут к обоюдному согласию, то работник может выполнить возложенные на него обязательства в дни, в которые он не занят по основному месту работы.

В целях предотвращения проблем целесообразным представляется обусловить вопрос о командировках, учитывая вероятность подобных поручений по основному месту работы. Финальные процедурные (кадровые) действия, такие как оформление личной карточки на совместителя по форме № 12 и установление табельного номера, работник может обсудить с отделом кадров.

Изучая немаловажную часть института работы по совместительству, а именно – оплату труда совместителей, было установлено, что она осуществляется либо за фактически выполненную работу, либо пропорционально отработанному времени с учетом конечных результатов за фактически выполненный объем работ. Аналогичный подход наблюдается в статье 285 ТК Российской Федерации и статье 333 ТК Киргизской Республики, а так-

же в трудовом законодательстве других стран СНГ.

Кроме того, работник может рассчитывать на выплату всех видов гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных коллективным договором или иными локальными актами, за исключением случаев, когда работник по месту совместительства совмещает работу с получением образования, поскольку они предоставляются только по основному месту работы [8, с. 30].

Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников может установить в коллективном договоре либо иных локальных актах совместителям, наравне с основными работниками, выплату премий, доплат, надбавок и прочих. Однако на практике нередко наблюдаются случаи неверного толкования либо применения данной нормы. Чаще всего подобные явления наблюдаются в сфере образования и здравоохранения, где большинство работодателей придерживаются мнения о ненужности выплаты надбавок, премий и др. Лицам, работающим по внутреннему совместительству, что вызывает у последних явное недовольство.

В целях недопущения либо разрешения вышеуказанных проблем целесообразным представляется детальное рассмотрение нормы, регулирующей оплату труда совместителей. Например, в главе 2 Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей установлено, что оплата труда совместителей производится в соответствии с трудовым договором. Обратите внимание на содержание нормы, где отмечено «совместителей», а не «внутренних совместителей» или «внешних совместителей», следовательно, стоит полагать, что в данном случае речь идет о всех видах совместителей, а значит, как мы ранее отметили, для этой категории работников коллективным до-

говором либо иными локальными актами предприятия может быть предусмотрена выплата надбавок, премий и др. Кроме того, при наличии условий, ухудшающих положение работника по сравнению с законодательными и иными нормативными актами, то подобный договор согласно статье 5 ТК Республики Узбекистан признается недействительным.

Ранее нами отмечалось о праве каждого гражданина на труд и работу по совместительству, однако вопрос о праве государственных служащих или должностных лиц на работу по совместительству не был рассмотрен [9, с. 183].

При исследовании опыта зарубежных стран (Казахстан, Россия, Азербайджан) было установлено, что в каждой из них закреплены равные трудовые права и свободы государственных служащих и остальных представителей различных профессий [10, с. 134]. Но означает ли это, что государственные служащие вправе заниматься любой другой оплачиваемой работой?!

В соответствии с Положением о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей, не допускается занятие одновременно двух руководящих должностей в органах государственного и хозяйственного управления, в том числе по совместительству. Кроме того, работникам администрации Президента и аппарата Кабинета Министров Республики Узбекистан, руководителям органов государственного управления, их заместителям и начальникам структурных подразделений, председателю и членам совета министров республики каракалпакстан также запрещено работать по совместительству. Однако заниматься научной или преподавательской деятельностью государственным служащим не запрещается ни одним из ныне действующих нормативных актов.

Наличие таких ограничений в законодательстве никак не ущемляет права го-

сударственных служащих, поскольку они занимают значительные в плане полномочий должности. Следовательно, в целях недопущения возникновения конфликта интересов и ухудшения выполнения работниками своих трудовых обязанностей по совмещаемой должности ведение подобных ограничений считается целесообразным. В дополнение хотелось бы также подчеркнуть, что постановлением кабинета министров республики узбекистан установлен перечень должностных лиц, которым запрещено заниматься предпринимательской деятельностью:

- работникам органов государственной власти и управления, правоохранительных органов;

- руководителям государственных банков и их заместителям, должностным лицам, имеющим непосредственное отношение по службе к денежным знакам и денежным (банковским) документам;

- руководителям государственных предприятий, учреждений и организаций и их заместителям, имеющим право подписи на банковских документах;

- руководящим работникам государственных снабженческих и сбытовых предприятий и организаций;

- руководящим работникам и специалистам государственных органов, в функции которых входит решение вопросов, связанных с осуществлением предпринимательской деятельности или контролем за такой деятельностью.

В большей части исследовательской работы внимание было акцентировано на особенностях работы по совместительству, но есть еще один немаловажный аспект данного института. В данном случае речь идет о работе, которая не считается работой по совместительству. Подобный перечень их есть в трудовом законодательстве всех стран СНГ. Справедливости ради стоит отметить, что отличий в перечнях немало.

Согласно приложению к Положению о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей, не считается работой по совместительству:

- осуществление научной или преподавательской деятельности, если такая деятельность не является работой, выполняемой по основному месту работы;

- создание произведений науки, литературы и искусства, оплата за которые производится в виде авторского гонорара;

- выполнение работником, помимо основной работы, другой работы без занятия штатной должности в той же организации;

- литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, оплата за которую производится в виде авторского гонорара;

- техническая, медицинская, бухгалтерская, правовая и иная экспертиза (консультация) с разовой оплатой труда;

- работа учителей и других педагогических работников (кроме руководителей) общеобразовательных школ, специализированных учебно-воспитательных учреждений, внешкольных образовательных учреждений, преподавателей и мастеров средних специальных, профессиональных образовательных учреждений и других образовательных учреждений, приравненных к ним по оплате труда работников, концертмейстеров и аккомпаниаторов в образовательных учреждениях, педагогических работников (кроме руководителей) дошкольных образовательных учреждений и домов «Меҳрибонлик» сверх установленной нормы труда в том же учреждении, но не более 50 % от нормальной продолжительности рабочего времени по данному виду работы;

- выполнение обязанностей медицинских консультантов в учреждениях здравоохранения в объеме не более 24 часов в месяц с разовой или почасовой оплатой труда;

- руководство старшими научными сотрудниками-соискателями в научно-исследовательских учреждениях и высших образовательных учреждениях, осуществляемое научными работниками, не состоящими в штате этих учреждений.

- работа, выполняемая работником в качестве руководящего работника на выборных должностях центральных и территориальных органов политических партий, профессиональных союзов и общественных объединений, председателя или члена наблюдательного совета или совета директоров (управляющих), управляющего комитетом в рамках соглашений о разделе продукции, доверительного управляющего в организации;

- работа, которая выполняется на общественных началах.

По письменному заявлению совместителя ему может быть предоставлен отпуск как по основному месту, так и по месту работы по совместительству, при этом одновременно с ежегодным трудовым отпуском по основному месту работы. Однако в этом случае возникает вопрос о правомерности таких прав работников, не ущемляет ли это права работодателей. Например, совместитель работает в организации только второй месяц, но по основной работе ему предоставляют отпуск, что ставит работодателя по второму месту работы в шаткое положение. В статье 143 Трудового кодекса указано, что ежегодный основной отпуск за первый рабочий год предоставляется по истечении шести месяцев работы, за исключением некоторых категории работников, в число которых относится и совместитель. Следовательно, в данном случае работодатель должен предоставить работнику отпуск пропорционально отработанному времени.

Очевидно, что в данном случае у совместителя будет не так много оплачиваемых отпускных дней, но если продолжительность трудового оплачиваемого отпуска

по основной работе превышает продолжительность трудового оплачиваемого отпуска на работе по совместительству, то работодатель обязан по просьбе совместителя предоставить ему, кроме оплачиваемого отпуска на работе по совместительству, также отпуск без сохранения заработной платы на дни, составляющие разницу в продолжительности оплачиваемого отпуска по основной работе и оплачиваемого отпуска на работе по совместительству.

Единственное отличие при исследовании института работы по совместительству, а именно предоставление им отпуска по трудовому законодательству стран СНГ, заключается в их продолжительности. По остальным особенностям (порядок и процедура предоставления отпусков) в целом наблюдается полная идентичность.

При трудоустройстве совместители в большинстве случаев автоматически подписывают правила внутреннего трудового распорядка. Это дает право работодателю прекращать трудовой договор с совместителями не только на основании прямой причины, указанной в пункте 5 части 2 статьи 100, но и на основании пунктов 3 и 4 [11, с. 550]. Кроме того, с совместителем можно прекратить трудовой договор в случае ликвидации предприятия и неудовлетворительных результатов предварительного испытания, а также при отказе от работы на измененных условиях трудового договора.

Как мы ранее отметили, прямым основанием прекращения трудового договора с совместителями является прием на работу работника, для которого работа совместителя станет основной. Примечательным является тот факт, что законодательством не предусмотрен срок предупреждения совместителя. На практике зачастую обходятся разумным сроком предупреждения, т. е. работник предупреждается за 2 или 3 дня, однако не все работодатели придерживаются подобной солидарности

[12, с. 93]. На наш взгляд, отсутствие срока предупреждения при прекращении трудового договора с совместителем так или иначе влияет негативно на работника, возможно в какой-то степени его права ущемляются, несмотря на то, что они имеют право на получение выходных пособий.

Нами были рассмотрены наиболее главные и значимые особенности работы по совместительству. Проведенное правовое исследование рабочего времени и его видов в законодательстве позволило сделать соответствующие предложения, направленные на совершенствование национального трудового законодательства о рабочем времени и его видах.

Выводы

Подводя итог, в соответствии с поставленными задачами, можно сделать следующие выводы:

1. Совместительство есть выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Однако остро стоит один вопрос, насколько важен данный институт. При исследовании было установлено множество положительных и нейтральных аспектов работы по совместительству. В целом, трудовое право не понесет большие потери, если отказаться от института работы по совместительству. В случае если цель будет достигнута, то, безусловно, необходимо внести изменения и дополнения в Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 297.

2. На практике нередко происходят случаи, когда работники государственных органов, предприятий и организаций в целях осуществления научной или педагогической деятельности должны сделать выбор между дальнейшим своим пребы-

ванием на основной работе в качестве работника и отказом от желания заниматься научно-исследовательской работой либо прекращением трудового договора по собственному желанию. Большинство отдадут предпочтение первому варианту. В связи с этим необходимо на законодательном уровне урегулировать данный вопрос путем внесения изменения в Трудовой кодекс Республики Узбекистан и Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 297.

3. При приеме на работу по совместительству претенденты должны предоставить необходимые документы, указанные в Положении о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей. Такие требования на сегодняшний день выглядят морально устаревшими, поскольку мы живем в век развитой технологии. Следовательно, с помощью информационных технологий необходимо создать такую базу, где хранились бы не только электронные трудовые книжки работников, но и другие документы, указанные в статье 80 ТК Республики Узбекистан и вышеупомянутом положении.

Полученные в результате исследования научные выводы и предложения будут способствовать дальнейшему развитию основных положений трудового права. Результаты исследования, теоретические выводы и научно-практические рекомендации также могут быть использованы при разработке и внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Положения работы могут применяться в учебном процессе при преподавании общего курса «Трудовое право» и специальных курсов в рамках специализации по трудовому праву.

REFERENCES

1. Ismailov Sh.A. Problems of legal regulation of differentiation in the labor sphere. Review of law sciences. 2018, vol. 2, issue 1, art. 14.
2. Avazov B.S. The Regulation of Fixed-term Employment Contracts in Uzbekistan. JournalNX – A Multidisciplinary Peer Reviewed Journal, pp. 573–579. Available at: <https://repo.journalnx.com/index.php/nx/article/view/483> (accessed 05.06.2021).
3. Raximov M.A. Protection of Labor Rights of Employees by the State Labor Inspection in Uzbekistan. Proceedings of multidisciplinary international scientific-practical conference «Current issues of science, education and industry in modern research». JournalNX. 10-12th December 2020. ISSN 2581-4230.
4. Hozhabekov M. Pravovoe regulirovanie truda lic, rabotajushhih po sovmestitel'stvu [Legal regulation of the labor of persons working part-time]. Domestic jurisprudence. 2019, no. 7 (39).
5. Hozhabekov M. Distancionnyj metod organizacii truda rabotnikov v Uzbekistane [Remote method of organizing the work of workers in Uzbekistan]. Review of law sciences. 2020, no. 2.
6. Murodullaev D. Znachenie mezhdunarodno-pravovyh standartov v oblasti ohrany truda [The importance of international legal standards in the field of labor protection]. Review of law sciences, 2020, vol. 4, special issue.
7. Yusupov N.A. Impact of international standards in the legal regulation of working hours in the Republic of Uzbekistan. JournalNX – A Multidisciplinary Peer Reviewed Journal, 2021, pp. 623–630. Available at: <https://repo.journalnx.com/index.php/nx/article/view/492> (accessed: 05.06.2021).
8. Rahimkulova L.U. Gender tengligi: O'zbekistonning ijtimoiy-siyosiy hayotida ayollar o'rni [Gender Equality: The Role of Women in the Social and Political Life of Uzbekistan]. Journal of Legal Research. 2020, vol. 5, no. 1.
9. Hozhabekov M. Features of legal regulation of the labor of civil servants. International Journal of Discourse on Innovation, Integration and Education. 2020, vol. 1, no. 4, pp. 182-185.
10. Hozhabekov M. Pravovoj status gosudarstvennogo sluzhashhego [Legal status of a civil servant]. Review of law sciences. 2020, vol. 1, special issue.
11. Karimjonov M.M. Systematic Violation by a Worker of his Labour Duties. JournalNX – A Multidisciplinary Peer Reviewed Journal. 2021, pp. 548-552. Available at: <https://repo.journalnx.com/index.php/nx/article/view/479> (accessed 05.06.2021).
12. Karimzhonov M. Osobennosti primeneniya disciplinarnyh vzyskanij v otnoshenii otdel'nyh kategorij rabotnikov v usloviyah karantina [Features of the application of disciplinary sanctions in relation to certain categories of employees in conditions of quarantine]. Review of law sciences, 2020, no. 4.