



YURISPRUDENSIYA

HUQUQIY ILMIY-AMALIY JURNALI

2023-yil 4-son

VOLUME 3 / ISSUE 4 / 2023

DOI: 10.51788/tsul.jurisprudence.3.4.



Crossref
Content
Registration

ISSN: 2181-1938

DOI: 10.51788/tsul.jurisprudence

MUNDARIJA

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

- 6 SODIKOV AKMAL SHAVKAT O'G'LI**
O'zbekistonda norma ijodkorligi rivojining
zamonaviy tendensiyalari

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

- 17 JURAYEV SHERZOD YULDASHEVICH**
Ma'muriy sud ishi yurituvida kelishuv bitimi
institutini takomillashtirishning ayrim nazariy va
amaliy masalalari
- 24 G'OZIYEV KOZIMBEK JAVLONBEKOVICH**
Oliy ta'limni moliyalashtirish: qiyosiy tahlil
- 34 MADIYEV FAXRIDDIN XOSIM O'G'LI**
Shaxsiy hayot daxlsizligi huquqini ta'minlashda
zamonaviy yondashuvlar tahlili

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

- 44 MEHMONOV QAMBARIDDIN
MIRADHAMOVICH**
Sanoat mulki obyektlari mualliflarini
rag'batlantirish masalalari
- 55 ASLONOV NAVRO'ZBEK RUSTAMOVICH**
Inson huquq va erkinliklari tizimida axborot
olish huquqi

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

- 63 ESANOVA ZAMIRA NORMUROTOVNA**
Fuqarolik ishlarining taalluqliligi: nazariy
qoidalar va amaliy muammolar
- 72 XABIBULLAYEV DAVLATJON
YULCHIBOYEVICH**
Fuqarolik protsessida odil sudlovni amalga
oshirishga ko‘maklashuvchi shaxs sifatida
guvohning ishtiroki bilan bog‘liq ayrim masalalar
- 84 ХАЙРУЛИНА АСАЛЬ БАХОДИРОВНА**
Сравнительный анализ медиации
в некоторых зарубежных странах и
Узбекистане: возможные вопросы и
предложения

12.00.05 – MEHNAT HUQUQI.
IJTIMOIY TA’MINOT HUQUQI

- 93 ХОЖАБЕКОВ МУФТУЛЛА
ЖОЛМУРЗА УЛЫ**
Законодательные основы выплат,
причитающихся совместителям
- 102 JAVLIYEVA GULLOLA ABDURAHIM QIZI**
Notipik mehnat shakllaridan foydalanishni
tartibga solishda MDH davlatlari tajribasi

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

- 112 HAKIMOV KOMIL BAXTIYOROVICH**
Zaruriy mudofaa chegarasidan chetga chiqib
va kuchli ruhiy hayajonlanish holatida qasddan
odam o‘ldirishning farqli jihatlari
- 122 KAMALOVA DILDORA GAYRATOVNA**
Qilmishni jinoyatga suiqasd sifatida
kvalifikatsiya qilish va o‘xshash tarkibli
jinoyatlardan farqlash masalalari

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

133 TULAGANOVA GULCHEHRA ZAXITOVNA
O'zbekiston Respublikasining
jinoyat-protsessual qonunchiligi tarixi

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

145 BOZOROVA NASIBA PO'LOTJONOVNA
Gyotening huquqiy qarashlari

151 AZIMOVA DILAFRUZ MIRZATULLAYEVNA
Korxonalarni investitsion rivojlantirishda
korporativ boshqaruvning roli: Shvetsiya
misolida

DOI: <https://dx.doi.org/10.51788/tsul.jurisprudence.3.4./KKS9568>
UDC: 342.4+349.2(045)(575.1)

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ВЫПЛАТ, ПРИЧИТАЮЩИХСЯ СОВМЕСТИТЕЛЯМ

Хожабеков Муфтулла Жолмурза улы,
старший преподаватель кафедры «Трудовое право»
Ташкентского государственного юридического университета
ORCID: 0000-0002-5530-1324
e-mail: Muftulla_khojabekov@mail.ru

Аннотация. Главный посыл данной статьи состоит в совершенствовании обеспечения справедливого порядка оплаты труда лицам, работающим по совместительству. Несмотря на то, что трудовое законодательство дает широкие возможности работодателю устанавливать различные системы, формы и размеры оплаты труда для своих сотрудников, совместителям приходится обосновывать свои требования касательно определенных выплат. В этих целях в статье были рассмотрены условия и порядок выплаты заработной платы совместителям как одного из существенных условий трудового договора. Более того, в работе представлен пример начисления заработной платы. В ходе исследования, помимо анализа порядка оплаты труда совместителей, автором были изучены иные выплаты, которые следует выплачивать совместителям, в частности выплаты, предусмотренные работникам, осуществляющим свою деятельность в местности с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями, где применяются районные коэффициенты. В их числе – выплаты выходного пособия, а также неустойки при прекращении трудового договора. На основании результатов проведенного анализа законодательства, в особенности нового Трудового кодекса Республики Узбекистан, а также сравнительно-правового исследования автор выдвигает обоснованные и адекватные рекомендации по улучшению действующего порядка осуществления выплат.

Ключевые слова: совместительство, оплата труда, размер доплаты, оплата труда совместителей, оплата за совмещение профессий и должностей, доплаты при расширении зон обслуживания, доплаты при увеличении объема работ.

O'RINDOSHLARGA MO'LJALLANGAN TO'LOVLARNING QONUNY ASOSLARI

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

Annotatsiya. Ushbu maqolada o'rindoshlik asosida ishlaydigan shaxslarning mehnatiga haq to'lashning adolatli tartibi yoritilgan. Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari ish beruvchiga o'z xodimlariga ish haqining turli tizimlari, shakllari va miqdorlarini belgilash uchun keng imkoniyatlar berishiga qaramay, o'rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlar muayyan to'lovlar bo'yicha o'z talablarini asoslashlari kerak. Mazkur maqsadga erishish uchun maqolada o'rindoshlar mehnatiga haq to'lash mehnat shartnomasining asosiy shartlaridan biri sifatida batafsil ko'rib chiqilgan. Bundan tashqari, maqolada xodim ish haqining taxminiy hisob-kitobi keltirilgan. Muallif tomonidan o'rindoshlarning ish haqidan tashqari, tadqiqot davomida ularga to'liq to'lanishi kerak bo'lgan boshqa to'lovlar, shu jumladan, tabiiy sharoiti og'ir va noqulay hududlarda ishlayotgan xodimlarga beriladigan to'lovlar ham

o'rganib chiqilgan. Shuningdek, ishdan bo'shatish nafaqasini to'lash, shuningdek, mehnat shartnomasi bekor qilinganda, neustoyka to'lash tartibi tadqiq qilingan. Qonunchilik tahlili, shuningdek qiyosiy-huquqiy tadqiqotlar natijalari asosida, xususan, O'zbekiston Respublikasining yangi Mehnat kodeksiga ko'ra, muallif to'lovlarni amalga oshirish tartibining joriy holatini takomillashtirishga oid oqilona va adekvat tavsiyalar bergan.

Kalit so'zlar: o'rindoshlik, ish haqi, qo'shimcha to'lov miqdori, o'rindoshlarga haq to'lash, kasblar va lavozimlarni birlashtirganlik uchun to'lov, xizmat ko'rsatish sohalarini kengaytirish uchun qo'shimcha to'lovlar, ish hajmini oshirish uchun qo'shimcha to'lovlar.

LEGISLATIVE BASIS FOR BENEFITS DUE TO PART-TIME WORKERS

Khojabekov Muftulla Jolmurza uly,

Tashkent State University of Law,
Senior Lecturer of the Department of Labor Law

Abstract. The main message of this article is to ensure a fair procedure for remuneration of labor for persons working part-time. For these purposes, the article considered the conditions and procedure for paying wages to part-time workers as one of the essential conditions of the employment contract. Despite the fact that labor legislation gives employers many opportunities to establish various systems, forms, and amounts of remuneration for their employees, part-time workers have to justify their requirements regarding certain payments. Moreover, the paper presents an approximate calculation of wages. In addition to considering the remuneration of part-time workers, in the course of the study, the author also studied other payments that should be paid to part-time workers, in particular, payments provided for employees operating in areas with difficult and unfavorable natural and climatic conditions in which district coefficients are applied. Including the payment of severance pay, as well as penalties upon termination of the employment contract. Based on the results of the legislative analysis, in particular the new Labor Code of the Republic of Uzbekistan, as well as a comparative legal study, the author puts forward reasonable and adequate recommendations for improving the current state of the procedure for making payments.

Keywords: part-time employment, salary, amount of additional payment, remuneration of part-time workers, payment for combining professions and positions, additional payments for expanding service areas, additional payments for increasing the volume of work.

Введение

Совместительство – явление старое и, казалось бы, понятное, однако, как показывает анализ практики кадровых служб, не всегда суть совместительства и его отличие от совмещения и других сложных ситуаций понимается правильно. Невысокая заработная плата на низкооплачиваемых должностях вынуждает работников искать подработку [1, с. 1194]. Дополнительную работу работник может выполнять на условиях совместительства, как внешнего, так и внутреннего [2, с. 19]. В свою очередь организации часто прибегают к услугам совместителей для выполне-

ния малого объема задач или замещения постоянного работника. Как правило, данная форма занятости выгодна обеим сторонам.

Процесс трудоустройства совместителей довольно простой, но тем не менее он имеет ряд особенностей, такие как порядок начисления заработной платы или отзыва таких работников из отпуска. Важно, что законодатель не ограничивает число работодателей, с которыми работник может заключить трудовые договоры о работе по совместительству.

В новом Трудовом кодексе имеется ряд существенных норм, призванных служить

наиболее эффективному регулированию труда совместителей [3, с. 83]. На сегодняшний день Положение о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей наравне с новым Трудовым кодексом являются главными регуляторами труда совместителей [4, с. 310].

Материалы и методы

При изучении выявленных на практике проблем, связанных с институтом совместительства, автором были применены современные методы исследования, разработанные философской наукой и используемые в юриспруденции, а также частные научные методы: системный, формально-юридический и др., благодаря которым автору удалось раскрыть ряд аспектов касательно выплаты совместителям. Источниками материальной базы послужили труды видных экспертов в данной области, в частности А. Каримова [5] и Ш. Исмоилова [6]. В статье подробно анализируются научные взгляды этих ученых.

Результаты исследования

В целях более гибкого регулирования объема трудовых ресурсов, учитывая их дефицитное состояние, а также оптимизации постоянного штата работников организации зачастую прибегают к использованию труда совместителей. Данный вид деятельности позволяет организациям сэкономить значительную часть денежных средств и принять на работу лиц на основе совместительства до тех пор, пока не удастся на рынке труда найти подходящие кадры на постоянную работу. С другой стороны, совместительство позволяет работникам освоить новые отрасли и определенные профессии, а также мотивирует их к получению дополнительного дохода.

Порядок выплаты заработной платы совместителям

Рассматривая совместительство как один из ведущих институтов трудово-

го договора, становится очевидным, насколько незначительны отличия между такой формой занятости, но все же они имеются, в том числе и по вопросам оплаты труда. Институт совместительства стоит отличать от неполной либо сверхурочной работы, вместе с тем при осуществлении оплаты труда необходимо уточнить, что именно является работой по совместительству, а что – нет.

В Положении о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей (далее – Положение о совместительстве) содержится перечень работ, которые не считаются работами по совместительству, хотя они и выполняются в свободное от основной работы время. Помимо этого, не следует принимать за совместительство деятельность, осуществляемую на основании договоров гражданско-правового характера, поскольку они являются отношениями гражданского права, а не трудового.

Как отмечено в Положении о совместительстве, если иное не предусмотрено в коллективном договоре либо в ином локальном акте, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, формы и системы оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты совместителям осуществляются в порядке, установленном для всех работников организации.

Оплата труда совместителей в соответствии с Положением о совместительстве осуществляется в двух формах, а именно: 1) за фактически выполненную работу – при сдельной форме оплаты труда; 2) пропорционально отработанному времени – при повременной форме оплаты труда [7, с. 3].

Сдельная система оплаты труда

Приступая к рассмотрению системы сдельной оплаты труда, следует понимать, что данный термин определяется

как оплата труда наемного работника, при которой размер заработной платы напрямую зависит от количества произведенных им единиц продукции или выполненного объема работ с учетом их качества, сложности и условий труда. Сдельная форма оплаты труда применяется в том случае, когда результат труда работника можно посчитать, а качество – отследить.

Сдельная оплата труда имеет более прозрачный характер, т.е. работники имеют возможность самостоятельно рассчитать размер своей заработной платы, а также будут мотивированы на эффективную работу для увеличения своего дохода. Например, в организации установлена 5-дневная рабочая неделя. Работник организации на должности сварщика сварил 20 петель при норме 15. По сдельной расценке каждая сварная петля расценивается в 10 000 сумов. Следовательно, за 20 петель ему необходимо заплатить 200 000 сумов. Если принять эти показатели как средние за день, то их надо перемножить на количество рабочих дней в месяце. Если брать в расчет ноябрь 2022 года, то в нем 22 рабочих дней: $22 \times 200\,000 = 4\,400\,000$ сумов.

В случае если работнику по состоянию здоровья не удалось отработать все 22 рабочих дня, а лишь 17, необходимо умножить отработанные 17 дней на 200 000 сумов: $17 \times 200\,000 = 3\,400\,000$ сумов.

Если локальными актами предприятия была предусмотрена доплата в размере 3 000 сумов за каждую деталь сверх установленной нормы, то в данном случае ежедневный размер заработной платы будет составлять 260 000 сумов.

Вместе с тем стоит учесть, что в соответствии со статьей 381 Налогового кодекса Республики Узбекистан доходы физического лица – резидента Республики Узбекистан подлежат налогообложению по налоговой ставке 12 процентов.

Повременная форма оплаты труда

Повременную систему оплаты труда можно эффективно использовать на любом предприятии, особенно на высокотехнологическом, как наиболее перспективную для целей дальнейшего развития предприятия. Повременная система оплаты труда больше всего подходит предприятиям, которые имеют стратегические планы развития и амбициозные цели захвата лидерства [8, с. 18].

Если при повременной форме оплаты труда совместителю устанавливается нормированное задание, то оплата труда производится по конечному результату работы за фактически выполненную им работу. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок [6, с. 95].

Повременная система оплаты труда применяется преимущественно в условиях, когда граждане получают заработную плату за временной промежуток, отработанный по факту. В организациях с повременной оплатой труда, в особенности в тех, которые финансируются за счет государственного бюджета, чаще всего оплата труда осуществляется по Единой тарифной сетке [5, с. 1].

Тарифная сетка – это совокупность разрядов (должностей) и тарифных коэффициентов, определенных требованиями к квалификации и сложностью выполняемых работ.

В соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан «О повышении размера заработной платы» от 20 мая 2022 года №УП–138 минимальный размер оплаты труда в Узбекистане с 1 июня 2022 года составляет 920 000 сумов. На сегодняшний день именно данная сумма причитается работникам, чья должность приравнивается к первому разряду. Сле-

довательно, минимальный размер оплаты труда за работу по совместительству не может быть ниже размера, рассчитанного на основе тарифного коэффициента первого разряда по Единой тарифной сетке.

Внебюджетные организаций могут осуществлять оплату труда без применения Единой тарифной сетки, напротив, они вправе самостоятельно определить размеры заработной платы.

Повременная оплата труда совместителей делится на часовую тарифную ставку и окладную. При часовой тарифной ставке необходимо вычислить максимальное количество отработанного времени в календарном месяце. Например, если по тарифной сетке разряд старшего специалиста организации по производству стекла с 5-дневной рабочей неделей приравнивается к 7, то при соответствующем коэффициенте 1,505 его оклад будет составлять 1 384 000 сумов. При приеме на аналогичную должность совместителя на 0,5 ставки он будет получать ровно половину той заработной платы, что причитается по данной должности. К примеру, в ноябре 2022 года он проработал 22 дня. С помощью следующего математического решения определим сумму за каждый час работы: $22 \text{ (дней в месяце)} \times 4 \text{ (раб. вр. в день)} = 88 \text{ ч в месяц}$. $1\,384\,000 : 2 = 692\,000 \text{ сумов}$. $692\,000 : 88 \text{ ч} = 7\,867 \text{ сумов в час}$.

Таким образом, мы выяснили, что оплата за каждый час работы старшего специалиста равна 7867 сумов. Именно эта сумма берется за основу при вычислении заработной платы по часовой тарифной ставке данного работника.

Порядок повременной оплаты труда на основе оклада выглядит более лаконичным по сравнению с почасовой оплатой. Заработная плата совместителей, занятых в режиме не более половины нормальной продолжительности рабочего времени, осуществляется весьма простым способом

[9, с. 122]. Однако данный способ также берет в расчет и время выполненной работы. Поскольку, как отмечено в пункте 12 Положения о совместительстве, при повременной форме оплаты труда совместителю устанавливается нормированное задание, то оплата труда производится по конечному результату работы за фактически выполненную им работу.

Премии, надбавки, доплаты и другие материальные вознаграждения

В большинстве организациях в целях повышения эффективности и продуктивности применяются мотивирующие выплаты, такие как премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты [6, с. 9]. По части дополнительных выплат статья 299 Трудового кодекса Республики Узбекистан предоставляет работодателям право самим определить необходимость их внедрения в организации. Аналогичная норма содержится и в пункте 15 Положения о совместительстве, которая предусматривает совместителям выплату премий, доплат, надбавок и иные поощрительные выплаты в порядке, установленном для всех работников организации. При этом следует обратить внимание, что если иное не предусмотрено в коллективном договоре либо в локальном акте, принятом работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, формы и системы оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты совместителям осуществляются в порядке, установленном для работников, для которых данная работа является основной.

Напомним, что каждая из вышеуказанных выплат имеет свое специфическое условие. Так:

премия – выплата стимулирующего характера за выдающиеся результаты, достигнутые в какой-либо области деятельности;

доплата носит компенсирующий характер. В основном доплаты выплачива-

ются работникам сверх заработной платы, учитывая интенсивность установленных задач сверх основных функциональных обязанностей. Кроме того, выплата доплат осуществляется в качестве компенсации, учитывая неблагоприятные условия труда работника;

надбавки устанавливаются как вид стимулирующих выплат за высокое профессиональное мастерство специалистов либо выполнение особо важной работы и т. д.;

поощрительные выплаты производятся в порядке и размерах, установленных нормативно-правовыми актами.

В соответствии со статьей 372 Налогового кодекса Республики Узбекистан существуют следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) вознаграждение по итогам работы за год;
- 2) выплаты стимулирующего характера, предусмотренные положением юридического лица о премировании;
- 3) надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, наставничество;
- 4) доплаты к отпуску и материальная помощь;
- 5) вознаграждение и выплаты за выслугу лет;
- 6) выплата за рационализаторское предложение;
- 7) единовременные премии, не связанные с результатами труда.

Все эти выплаты в совокупности составляют инструмент материальной мотивации сотрудников, в результате которого работники, в частности совместители, будут нацелены на стремительное улучшение качества и эффективности работы. Сегодня практически во всех организациях утверждены порядок и условия выплаты премий, надбавок, доплат и иных поощрительных выплат.

Анализ результатов исследования

Безусловно, нецелесообразно внедре-

ние единого подхода к выплатам стимулирующего и компенсирующего характера. В Узбекистане в зависимости от сферы обслуживания и деятельности организации на законодательном уровне зафиксированы условия обязательного установления материальной поддержки оплаты труда работников, в частности:

1. В соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан «О мерах по усилению материальной поддержки и стимулирования работников медицинских учреждений» от 17 мая 2022 года № УП-136 разработано и утверждено Совместным постановлением Министерства здравоохранения, Министерства занятости и трудовых отношений и Министерства финансов Положение о Фонде материального стимулирования и развития медицинских учреждений, согласно которому средства Фонда в размере 75 % направляются на материальное стимулирование медицинских, фармацевтических и других работников всех государственных медицинских учреждений.

2. Приложением № 1 к Положению о порядке установления и применения районных коэффициентов к оплате труда, а также минимальной продолжительности ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым на работах в местностях с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими и бытовыми условиями, установлен Перечень местностей с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями, в которых применяются районные коэффициенты, а также установлена минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска.

3. Пунктом 8 Постановления Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы государственной поддержки престарелых и инвалидов» установлена выплата работникам Фонда

«Нуроний», содержащегося за счет бюджетных средств, на праздники в честь Навруза и Дня независимости в размере 50 % от должностного оклада в отделениях и 100 % в центральном аппарате Фонда.

4. Постановлением Президента Республики Узбекистан «О мерах по поднятию на качественно новый уровень деятельности по популяризации изучения иностранных языков в Республике Узбекистан» преподавателям иностранных языков (английский, французский, немецкий, испанский, итальянский, арабский, китайский, японский, корейский, турецкий, фарси, пушту, дари, урду, индийский) образовательных учреждений, имеющих национальный или соответствующий ему международный сертификат уровня не ниже C1, выплачивается дополнительная ежемесячная надбавка в размере 50 % к их базовой тарифной ставке и др.

Пособие по беременности и родам

Женщинам, работающим по совместительству, предоставляется право на получение не только пособия по нетрудоспособности, но и пособия по беременности и родам. Данное пособие выплачивается при получении совместителем отпуска по беременности и родам. Для начала необходимо уточнить порядок предоставления этих отпусков.

Ежегодный основной отпуск, как отмечено в статье 216 Трудового кодекса Республики Узбекистан, за первый рабочий год предоставляется по истечении шести месяцев работы. Однако имеется категория лиц, которым отпуска предоставляются до истечения шести месяцев. В их число входят и совместители, которым отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы с оплатой пропорционально времени работы по совместительству. Вышеуказанная статья обязывает работодателей предоставить совместителям отпуска по их письменной просьбе.

Как отмечает эксперт журнала «Налогообложение и бухгалтерский учет» Алишер Каримов, порядок и условия расчета пособия по беременности и родам ранее регулировались Положением о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию № 1136. Постановлением Президента Республики Узбекистан № ПП-2699 в данное Положение был внесен ряд изменений.

Для вновь поступивших на работу или возобновивших свою трудовую деятельность после 12-месячного перерыва начиная с 5 апреля 2018 года пособия по беременности выплачиваются в следующем порядке:

- до 12 месяцев – 75 % от зарплаты;
- более 12 месяцев – 100 % зарплаты.

Таким образом, размер пособия по беременности и родам зависит от того, сколько сотрудница проработала в данной организации. Даже если сотрудница проработала 2-3 месяца и выходит в декретный отпуск, ей полагается выплата пособия в размере 75 % от заработной платы. 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. Учитывая подобные затраты, работодатели предпочитают не брать сотрудниц, которые, возможно, могут уйти в декрет. Однако трудовым законодательством эти вопросы довольно подробно рассмотрены. Например, если работодатель откажет работникам в приеме на работу, то в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Республики Узбекистан его действия будут признаны неправомерными, а это в свою очередь грозит привлечением к административной ответственности по статье 49 Кодекса об административной ответственности (далее – КоАО). Но если работодатель принял на работу бере-

менную 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 статьей 49³ КоАО в отношении него будет применено наложение штрафа от 10 до 15 базовых расчетных величин. То же правонарушение, совершенное повторно в течение года после применения административного взыскания, влечет наложение штрафа от 15 до 30 базовых расчетных величин.

Выводы

Подводя итог проведенному исследованию, можем сделать следующие выводы:

1. Наличие главы 26 в действующем Трудовом кодексе, в отличие от предыдущей редакции, дает право признать его основным регулятором трудовых отношений совместителей, наравне с Положением о совместительстве.

2. Порядок оплаты труда совместителей на территории республики осуществляется по сдельной и повременной форме оплаты труда. В свою очередь повременная оплата труда совместителей осуществляется на основе окладной и почасовой системы.

3. Рассмотрение порядка выплат премий, надбавок, доплат и иных поощрительных выплат позволило установить,

что некоторые из них носят рекомендательный характер, а другая часть – обязательный характер. В Узбекистане в зависимости от сферы обслуживания и деятельности организации на законодательном уровне зафиксированы условия обязательного установления материальной поддержки оплаты труда работников.

4. При расчете пособий по беременности и родам следует обратить внимание на изменения и дополнения, внесенные Постановлением Президента Республики Узбекистан «О мерах по поднятию на качественно новый уровень деятельности по популяризации изучения иностранных языков в Республике Узбекистан» в Положение о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию.

5. Отказ работодателя от выплат, причитающихся совместителям, влечет административную ответственность в соответствии со статьей 49³ КоАО, в отношении работодателя будет наложен штраф от 10 до 15 базовых расчетных величин. То же правонарушение, совершенное повторно в течение года после применения административного взыскания, влечет наложение штрафа от 15 до 30 базовых расчетных величин.

REFERENCES

1. Khakberdiyev A.K. Konstitutsiya kak figurant uluchsheniya imidzha strany na mezhdunarodnoy arene [Constitution is a great image of the party and the International area]. *Science and Education*, 2022, no. 3 (3), pp. 1193–1203.
2. Khozhabekov M.J. Pravovoye regulirovaniye truda lits, rabotayushhikh po sovmestitel'stvu [Legal regulation of labor of persons working part-time]. *Domestic Jurisprudence*, 2019, no. 7 (39). pp. 19–24.
3. Rakhimov M. Pandemiya: nuzhdayetsya li trudovoye zakonodatel'stvo v reformakh? [Pandemic: Does Labor Law Need Reform?]. *Review of Law Sciences*, 2020, no. 2, pp. 82–85.
4. Khozhabekov M. Analiz teorii dopolnitel'noy raboty po trudovomu zakonodatel'stvu zapadnykh stran [Analysis of the theory of additional work on the labor legislation of Western countries]. *Society and Innovation*, 2022, vol. 3, no. 7/S, pp. 310–318.

5. Karimov A. Platit' li posobiye po beremennosti i rodam sovmestitelyu v 2022 godu [Whether to pay maternity allowance to a part-time worker in 2022]. Available at: <https://www.bss.uz/article/122-platit-li-posobie-po-beremennosti-i-rodam-sovmestitelyu>
6. Ismoilov S.A. The effect of a new edited labor code of the Republic of Uzbekistan on the development of entrepreneurship and investment activity. *Review of Law Sciences*, 2018, no. 1, pp. 3, 10.
7. Levochkina A. Formy i sistemy oplaty truda rabotnikov [Forms and systems of remuneration of workers]. Available at: <https://nurutszn.ru/blog/sovety/formy-i-sistemy-oplaty-truda-rabotnikov>
8. Murodullayev D.N. Termination of employment contract due to circumstances beyond the control of the parties (theoretical and legal analysis). *World Bulletin of Management and Law*, 2022, no. 17, pp. 94–97.
9. Yusupov N. Material'naya otvetstvennost' storon trudovogo dogovora kak vid yuridicheskoy otvetstvennosti [Liability under an employment contract, legal liability]. *Society and Innovation*, 2022, p. 3.
10. Karimjonov M. A Disciplinary Responsibility by the Labor Legislation of the Republic of Uzbekistan. *The American Journal of Political Science Law and Criminology*, 2021, no. 5, pp. 121–129.
11. Rahimqulova L. The Procedure for resolving individual labour disputes in Uzbekistan, post-soviet countries and some developed countries. *Comparative-Legal Analysis*. Ilkogretim Online. Tashkent, 2021, no. 3, p. 20.
12. Burxanxodjayeva X.V. Mikrofirmalarda mehnat munosabatlarini tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari [Peculiarities of regulation of labor relations in micro-enterprises]. *Journal of Legal Studies*, 2020, no. spec. 2-2, p. 47.
13. Shoislomova S. International standards of legal regulation of working hours. *Society and Innovations*, Tashkent, 2022, no. 11/S, pp. 184–191.
14. Rakhimberganova B. The regulation of fixed-term employment contracts in the legislation of foreign countries: comparative-legal analysis. *Legal Bulletin of Legal Sciences*, 2018, no. 4, pp. 26–30.
15. Zaripova M.R., Soboleva E. Vyplaty, osushchestvlyayemye v pol'zu rabotnika-sovmestitelya [Payments made in favor of a part-time worker]. *Payment in a State (Municipal) Institution: Accounting and Taxation*, 2015, September, no. 9.

YURISPRUDENSIYA

HUQUQIY ILMIY-AMALIY JURNALI

2023-YIL 4-SON

VOLUME 3 / ISSUE 4 / 2023

DOI: 10.51788/tsul.jurisprudence.3.4.

BOSH MUHARRIR:

Xodjayev Baxshillo Kamolovich

Ilmiy ishlar va innovatsiyalar bo'yicha prorektor, y. f. d., dotsent

BOSH MUHARRIR O'RINBOSARI:

Ikrom Ergashev

Ilmiy boshqarma boshlig'i, yuridik fanlar bo'yicha falsafa doktori, dotsent

Mas'ul muharrir: N. Ramazonov

Muharrirlar: Sh. Jahonov, Y. Mahmudov, Y. Yarmolik,
F. Muhammadiyeva, E. Mustafojev

Musahhih: M. Patillayeva

Texnik muharrirlar: U. Sapayev, D. Rajapov

Tahririyat manzili:

100047. Toshkent shahar, Sayilgoh ko'chasi, 35.

Tel.: (0371) 233-66-36, 233-41-09.

Faks: (0371) 233-37-48.

Veb-sayt: www.tsul.uz

E-mail: lawjournal@tsul.uz

Obuna indeksi: 1387.

Jurnal 28.08.2023-yilda tipografiyaga topshirildi.

Qog'oz bichimi: A4. Shartli 18,83 b.t. Adadi: 100.

Buyurtma raqami: 49.

TDYU tipografiyasida chop etildi.