

# ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

**Хожабеков М.**

*Хожабеков Муфтулла – преподаватель,  
кафедра трудового права,  
Ташкентский государственный юридический университет,  
г. Ташкент Республика Узбекистан*

**Аннотация:** в статье рассматриваются вопросы правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству на территории Республики Узбекистан. В Трудовом кодексе Республики Узбекистан содержатся нормы, посвященные особенностям регулирования труда лиц, работающих по совместительству. В целом положения названной главы более четко и последовательно раскрывают особенности выполнения работы по совместительству, чем это было ранее. Кроме этого, нормы, затрагивающие права и обязанности лиц, работающих по совместительству, содержатся и в других главах Трудового кодекса Республики Узбекистан.

**Ключевые слова:** совместительство, внутреннее совместительство, внешнее совместительство.

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

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

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

Стоит отметить, что до принятия Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей (далее – Положение) условия работы по совместительству и совмещения профессий и должностей (далее – Положение) условия работы по совместительству и совмещения профессий и должностей регулировались (в части, не противоречащей Конституции Республики Узбекистан и ее законодательству) постановлением Совета Министров СССР от 22.09.1988 г. N 1111, Положением об условиях работы по совместительству (от 9.03.1989 г.) и Инструкцией по применению постановления Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 г. N 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)» (Госкомтруда СССР от 14.05.1982 г. N 53-ВЛ) [1, 8 с.].

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

Предусмотренная в трудовом законодательстве возможность работы по совместительству - реализация закрепленного в статье 37 Конституции Республики Узбекистан права каждого на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом [2, 18 с.].

Трудовой договор о работе по совместительству может быть заключен работником с тем же или другим работодателем, но в нем должно быть указано, что выполняемая работником работа является совместительством. Следовательно, условие о совместительстве является дополнительным положением трудового договора, заключаемого с работником для выполнения другой работы. При этом работнику необходимо получить справку от постоянного места работы, необходимое при совместительстве профессий. **Конкретный образец данной справки установлен в приложении Приказу министра труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан от 29 декабря 2012 года № 77-Б<sup>1</sup> [3].**

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

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

Внешнее совместительство — это работа по трудовому договору у другого нанимателя. Работа может выполняться по любой специальности или должности, в том числе и по той, по которой работник работает

---

<sup>1</sup> <http://lex.uz/docs/2126542>

на основной работе, в свободное от основной работы время с обязательным заключением трудового договора. При приеме на работу по внешнему совместительству и заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а работник обязан предъявить нанимателю ряд документов, которые перечислены в ст. 80 Трудового кодекса [4, с. 9].

Положение содержит запрет для некоторых категорий граждан на работу по совместительству. В частности, согласно пункту 4 Положения, наряду с основной, нельзя осуществлять иную оплачиваемую деятельность:

лицам, не достигшим 18-летнего возраста;

на работах с неблагоприятными условиями труда, если основная работа лица связана с такими же условиями;

работникам Аппарата Президента и Исполнительного аппарата Кабинета Министров Республики Узбекистан, руководителям органов государственного управления, их заместителям и начальникам структурных подразделений, Председателю и членам Совета Министров Республики Каракалпакстан, кроме случаев, предусмотренных решениями Президента Республики Узбекистан и Кабинета Министров Республики Узбекистан;

хокимами областей, районов и городов и их заместителям;

специалистам органов государственного управления в организациях, подчиненных или подконтрольных одна другой, за исключением врачей, занятых в органах управления здравоохранением, и учителей, занятых в органах управления образованием;

другим лицам (работникам), которым в соответствии с законодательством запрещается работать по совместительству.

На практике отдельными решениями правительства и другими нормативными актами работникам органов государственного управления и некоторым другим специалистам запрещено заниматься предпринимательской деятельностью, работать по совместительству на предприятиях, в учреждениях и организациях, за исключением творческой, научной и преподавательской деятельности [5, 23].

Также в документе определены работы, которые не считаются работами по совместительству. Это: научная или преподавательская деятельность, выполняемая не по основному месту работы, написание научных, литературных и художественных произведений, а также технические, медицинские, бухгалтерские, правовые консультации с разовой оплатой труда.

В положении сказано, что продолжительность работы по совместительству не может превышать половины нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников.

Ежегодные основные, а также дополнительные отпуска, на которые совместители имеют право, предоставляются им одновременно с ежегодным трудовым отпуском по основному месту работы.

Совместители также имеют право получать по месту работы по совместительству пособия по временной нетрудоспособности, а женщины, кроме этого, — пособия по беременности и родам.

Глава IX Трудового кодекса (далее – ТК), введенного в действие с 1 апреля 1996 года, включает статью 160, допускающую привлечение к труду, как на условиях совместительства, так и в порядке совмещения профессий (должностей). И в том, и в другом случае речь идет о дополнительной работе, которую выполняет работник [6, 10 с.].

Однако при кажущемся сходстве существуют и определенные различия между совместительством и совмещением, которые не всегда принимаются во внимание работодателем.

Утвержденным Положением проведена четкая граница между на первый взгляд однотипными, однако по существу совершенно разными понятиями.

В соответствии с Положением совмещением профессий и должностей признаются выполнение работником, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии и должности и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, определенной правилами внутреннего распорядка, и всегда у одного и того же работодателя (пункт 20 Положения).

А работа по совместительству – это выполняемая работником, помимо своей основной работы, другая оплачиваемая работа на условиях трудового договора, в свободное от основной работы время (часть четвертая статьи 72 ТК; абзац третий пункта 2 Положения).

В данной формулировке стоит обратить внимание на следующие основополагающие моменты, а именно – говорить о совместительстве мы можем, если:

работник уже имеет основную работу (то есть уже состоит в трудовых правоотношениях с тем же или иным работодателем);

трудовые функции выполняются в свободное от основной работы время;

работник вступает в трудовые отношения на основе трудового договора;

оплата его труда носит регулярный характер.

Следовательно, мы выделяем три основных отличия между этими видами работ.

Во-первых, наличие трудового договора. Для совместительства необходим самостоятельный трудовой договор. Для совмещения – нет. Поскольку совмещение – это выполнение работы в пределах трудового договора работника, и оформляться оно должно внесением соответствующего дополнения в договор.

Во-вторых, в случае совместительства работник выполняет работу в свободное от основной работы время. При совмещении же у работника просто увеличивается объем выполняемых работ в пределах его рабочего времени. Естественно, за совмещение работодатель должен доплачивать сотруднику.

Третье отличие – разная оплата труда. При совместительстве оплата производится:

за фактически выполненную работу – при сдельной форме оплаты труда;

пропорционально отработанному времени – при повременной форме оплаты труда.

А при совмещении работнику выплачивается доплата на договорных условиях.

Согласно пункту 11 Положения труд совместителей оплачивается в соответствии с трудовым договором.

При сдельной системе оплаты труда заработная плата начисляется по сдельным расценкам.

Если при повременной оплате 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.

При исчислении среднего заработка работника, независимо от целей данного исчисления, заработная плата по основному месту работы и за работу по совместительству рассчитывается отдельно.

Порядок предоставления отпуска совместителям четко прописан в пункте 16 Положения и значительно отличается от порядка предоставления отпуска на основной работе. В частности, лицам, работающим по совместительству, ежегодные основные, а также дополнительные отпуска, на которые они имеют право, предоставляются одновременно с ежегодным трудовым отпуском по основному месту работы (статья 133, абзац шестой части третьей статьи 143 ТК) [7].

Таким образом, норма, установленная частью первой статьи 143 ТК, согласно которой ежегодный основной отпуск за первый рабочий год предоставляется по истечении шести месяцев работы, в отношении совместителей не действует.

Трудовой отпуск совместителям оплачивается исходя из среднего заработка на работе по совместительству.

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

Необходимо отметить, что совместители наравне с другими имеют право на пособие по временной нетрудоспособности, а женщины, кроме того, пособие по беременности и родам. Лица, работающие у нескольких работодателей по совместительству, вправе получать такие пособия у всех. Основанием для получения пособий на месте работы по совместительству является заверенная в установленном порядке копия листа нетрудоспособности, выданного учреждением здравоохранения.

Несчастный случай, произошедший с совместителем, расследуется и учитывается по месту, где производилась работа по совместительству.

Вопрос о совмещении встает перед работодателем довольно часто.

Согласно Положению совмещение возможно только с письменного согласия работника, где указываются срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем. Письменное согласие можно оформить как дополнительное соглашение к трудовому договору, поскольку в соответствии со статьей 73 ТК условия о трудовой функции работника (специальность, квалификация, должность) являются обязательными для включения в трудовой договор.

Совмещение профессий и должностей разрешается, как правило, в пределах той категории персонала, к которой относится данный работник. Режим совмещения профессий и должностей для работников бюджетных организаций устанавливается работодателями по согласованию с Министерством финансов и Министерством занятости и трудовых отношений.

За совмещение профессий и должностей, выполнение, наряду со своей основной работой, обязанностей временно отсутствующих работников производится доплата.

В соответствии с п. 25 Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей» предельные размеры таких доплат установлены только для работников бюджетной сферы – не более 50% от должностного оклада совмещаемой должности и профессии. Другим хозяйствующим субъектам необходимо помнить, что их сумма не должна превышать размера фонда оплаты труда по совмещаемой профессии (должности).

Отметим, что при работе на условиях совмещения должностей не нужно отдельно учитывать время, в течение которого работник исполняет обязанности отсутствующего работника, так как эта работа выполняется работником в пределах нормальной продолжительности рабочего дня, установленной для основной работы.

Доплаты, выплачиваемые работникам за совмещение профессий (должностей), включаются в средний заработок для его исчисления, то есть для оплаты отпусков, пособия по временной нетрудоспособности, выходного пособия, пособия по безработице и в других случаях (приложение № 6 к Постановлению КМ «Об утверждении нормативных актов, необходимых для реализации Трудового кодекса Республики Узбекистан» от 11.03.1997 г. № 133) [8, 16 с.].

Работа по совместительству по трудовым договорам, заключенным на неопределенный срок, может быть прекращена по общим основаниям, предусмотренным соответствующими статьями ТК.

В соответствии с ТК гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, предоставляются работающим по совместительству наравне с другими работниками, то есть в полном объеме, за некоторым исключением. В частности, при прекращении трудового договора с совместителями в связи с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекшими изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо ликвидацией предприятия (пункт 1 части второй - статьи 100 ТК) им выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка (статья 109 ТК). Однако среднемесячный заработок на период трудоустройства не сохраняется, так как, имея основное место работы, они в трудоустройстве не нуждаются.

Ответственность за соблюдение порядка работы по совместительству и совмещения профессий и должностей возлагается на руководителя организации, принимающей работника на работу по совместительству (пункт 28 Положения).

#### *Список литературы*

1. *Головина С.Ю.* Трудовой договор о работе по совместительству// Справочник кадровика, 2008. № 11. Стр. 6-16.
2. *Ганеева З.* Прием на работу совместителей: не все учтено "Кадровик. Трудовое право для кадровика", 2009. № 10. Стр. 18-19.
3. *Рискуллаев А.* эксперт в области трудовых отношений. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.norma.uz/nashi\\_obzori/vtoraya\\_rabota\\_oformlyаем\\_otnosheniya\\_po\\_zakonu/](https://www.norma.uz/nashi_obzori/vtoraya_rabota_oformlyаем_otnosheniya_po_zakonu/) (дата обращения: 28.11.2019).
4. *Курочкина М.Г.* Трудовой договор о работе по совместительству// Справочник кадровика. 2008. № 11. С. 6-16.
5. *Завгородний А.В.* Особенности и проблемы правового регулирования труда совместителей Трудовое право, 2011. № 6. Стр. 23-24.
6. *Пресняков М.В.* Совместительство и совмещение: проблемы законодательного регулирования и правоприменительной практики // Трудовое право, 2009. № 2. Стр. 9-13.
7. *Рискуллаев А.* эксперт в области трудовых отношений. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.norma.uz/nashi\\_obzori/vtoraya\\_rabota\\_oformlyаем\\_otnosheniya\\_po\\_zakonu/](https://www.norma.uz/nashi_obzori/vtoraya_rabota_oformlyаем_otnosheniya_po_zakonu/) (дата обращения: 28.11.2019).
8. *Серебренникова Е.М.* Работа по совместительству: запреты и ограничения // Юрист, 2009. № 7. Стр. 14-18.