

## ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН

Хожабеков Муфтулла Жолмурза улы  
старший преподаватель кафедры Трудового права  
Ташкентского государственного юридического университета  
Muftulla\_khojabekov@mail.ru  
+998907275767

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20019552>

Работа по совместительству становится все более популярной формой занятости в современном обществе, и Республика Узбекистан не является исключением. Эта практика позволяет работникам совмещать несколько видов деятельности, получая дополнительный доход и расширяя свой профессиональный опыт. Тем не менее, этот подход требует внимательного отношения со стороны как работодателей, так и работников, особенно в вопросах, связанных с трудовым законодательством и правами сотрудников.

В старой редакции Трудового кодекса порядок совмещения и совместительства профессий и должностей не был детализирован. Весь процесс регулировался подзаконным актом – Положением о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей, утвержденным постановлением Кабинета Министров № 297 от 18 октября 2012 года<sup>1</sup>. Эти нормы, хотя и были достаточно подробными, обладали одним существенным недостатком: они имели меньшую юридическую силу по сравнению с Трудовым кодексом.

В связи с этим, внесение изменений в Трудовой кодекс стало логичным шагом, направленным на повышение правовой определенности в данной сфере. Новая редакция ТК систематизировала и закрепила основные положения, касающиеся совмещения и совместительства, на уровне федерального закона. Это позволило устранить возможные коллизии между нормами ТК и подзаконными актами, усилив защиту прав работников и работодателей.

Согласно ст. 432 Трудового кодекса под совместительством следует понимать выполнение помимо своей основной работы работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях отдельного трудового договора в свободное от основной работы время.

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). Это ограничение направлено на защиту прав работников, позволяя им сбалансировать работу и личную жизнь, а также снижая риск усталости и выгорания. Кроме того, данное ограничение способствует обеспечению качества выполняемой работы.

<sup>1</sup> Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей», от 18.10.2012 г. № 297  
<https://lex.uz/docs/2070165>

В то же время важно обратить внимание на то, что в дни, когда по основному месту работы работник свободен от выполнения своих трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день<sup>2</sup>.

Допустим, работник по основному месту работы трудится на условиях пятидневной рабочей недели. В субботу на работе по совместительству он может работать полный рабочий день (8 часов), а рабочее время в остальные дни недели распределяется таким образом, чтобы недельная его продолжительность не превышала 20 часов (если для основных работников предприятия установлена нормальная, то есть 40-часовая рабочая неделя). Здесь возможны различные варианты режима рабочего времени. Например, совместитель работает 3 дня в неделю по 4 часа, а в субботу 8 часов (4 часа x 3 дня = 12 часов; 12 часов + 8 часов = 20 часов) или 4 дня в неделю по 3 часа, а в субботу 8 часов (3 часа x 4 дня = 12 часов; 12 часов + 8 часов = 20 часов).

В случаях, когда соблюдение установленной ежедневной нормы рабочего времени, составляющей половину от общего рабочего дня, становится проблематичным для сотрудников, работающих по совместительству, законодательство Узбекистана предусматривает возможность введения суммированного учета рабочего времени. Этот механизм, призванный обеспечить гибкость в организации рабочего процесса, должен осуществляться в строгом соответствии с общими правилами, изложенными в статье 123 Трудового кодекса Республики Узбекистан, с учетом специфических требований, регламентированных соответствующим Положением.

Применение суммированного учета рабочего времени для совместителей требует неукоснительного соблюдения ряда ключевых условий. Во-первых, общая продолжительность рабочего времени за установленный учетный период не должна превышать половины нормальной нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников. Важно отметить, что в отличие от основного персонала, для которого учетный период может достигать одного года, для совместителей этот период ограничен одним месяцем<sup>3</sup>. Такое ограничение направлено на предотвращение чрезмерной нагрузки и поддержание надлежащего баланса между работой и отдыхом.

Во-вторых, продолжительность ежедневной работы по совместительству, даже с учетом суммирования, не может превышать двенадцати часов. Это означает, что в дни, когда работник занят на основной работе, суммарное время, проведенное на основном месте и по совместительству, не должно выходить за рамки указанного лимита. Аналогично, в дни, свободные от основной работы, в случае введения суммированного учета по совместительству, продолжительность рабочего времени также не может быть более двенадцати часов. Таким образом, в совокупности за учетный период (не более одного месяца) продолжительность работы по совместительству гарантированно не превысит половины установленной нормы рабочего времени.

### **Заключение**

<sup>2</sup> Грибанова Анна. Нюансы работы по совместительству «Кадровое дело», № 8 август 2009 // URL: <https://e.kdelo.ru/209110>

<sup>3</sup> 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>.

Продолжительность работы лиц, работающих по совместительству, является актуальным аспектом трудового законодательства в Республике Узбекистан. Ограничения, установленные законом, направлены на защиту прав работников и обеспечение их здоровья и благосостояния. Мнения ученых показывают, что продолжительность работы во многом зависит от специфики профессии и условий труда.

К числу неотъемлемых условий, подлежащих фиксации в трудовом договоре с работником, выполняющим работу по совместительству, относится определение продолжительности его рабочего времени. В дополнение к общим требованиям, сформулированным в Трудовом кодексе, данный договор в обязательном порядке должен содержать четкое указание на временные рамки занятости совместителя<sup>4</sup>.

Более того, помимо общей продолжительности рабочего времени, трудовой договор, заключаемый с совместителями, должен детально регламентировать и режим их работы. Это включает в себя определение конкретного времени работы в дни, совпадающие с основным рабочим графиком, а также в дни, свободные от основной трудовой деятельности. Не менее важным является установление количества рабочих дней в неделю, графика чередования рабочих и выходных дней, а также других аспектов, определяющих ритм и интенсивность труда совместителя. Такое подробное описание режима работы гарантирует прозрачность и предсказуемость для обеих сторон, минимизируя потенциальные недоразумения и споры.

### **Заключение**

Вопросы регулирования продолжительности рабочего времени лиц, выполняющих работу по совместительству, остаются актуальным и значимым аспектом трудового законодательства Республики Узбекистан. Установленные законом ограничения, призванные обеспечить баланс между профессиональной деятельностью и личной жизнью, направлены на защиту здоровья и благосостояния работников. Исследования и мнения экспертов подтверждают, что оптимальная продолжительность рабочего времени во многом определяется спецификой конкретной профессии, условиями труда и индивидуальными особенностями работника.

Важнейшим элементом в трудовых отношениях с совместителями является четкое определение продолжительности их рабочего времени, что подлежит обязательной фиксации в трудовом договоре. Помимо общих норм, предусмотренных Трудовым кодексом, данный документ должен содержать конкретные указания на временные рамки занятости совместителя.

Более того, трудовой договор с совместителями должен подробно регламентировать и режим их работы. Это включает в себя определение конкретного времени начала и окончания рабочего дня, как в дни, совпадающие с основным рабочим графиком, так и в дни, свободные от выполнения основных обязанностей. Не менее важно установление количества рабочих дней в неделю, графика чередования рабочих и выходных дней, а также других аспектов, определяющих ритм и интенсивность труда совместителя. Детальное описание режима работы призвано обеспечить прозрачность

<sup>4</sup> Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : науч.-практ. пособие / под ред. К.Н. Гусова. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2018. 240 с

и предсказуемость для обеих сторон, минимизируя вероятность возникновения недоразумений и споров, и, в конечном итоге, будет способствовать более эффективному и гармоничному взаимодействию между работником и работодателем.

### **Adabiyotlar, References, Литературы:**

1. Конституция Республики Узбекистан Национальная база данных законодательства Национальная база данных законодательства, 01.05.2023 г., № 03/23/837/0241
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.
3. Грибанова Анна. Нюансы работы по совместительству «Кадровое дело», № 8 август 2009 // URL: <https://e.kdelo.ru/209110>
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. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: науч.-практ. пособие / под ред. К.Н. Гусова. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2018. 240 с