

ПРОТИВОРЕЧИЕ В ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА СОВМЕСТИТЕЛЕЙ: АНАЛИЗ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

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

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20019592>

В законодательстве Республики Узбекистан совместительство определяется как выполнение работником другой оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Значительную роль в обеспечении прозрачности и справедливости в оплате труда совместителей играет внедрение современных кадровых систем и программного обеспечения. Автоматизация процессов учета рабочего времени, расчета заработной платы и начислений, включая компенсации, позволяет минимизировать человеческий фактор и снизить вероятность ошибок¹. Такие системы могут быть настроены с учетом специфики законодательства Республики Узбекистан, обеспечивая корректное применение норм к как основным работникам, так и совместителям, независимо от формы трудового договора. Это особенно актуально в контексте внутреннего совместительства, где единая система может эффективно управлять данными по всем видам работы сотрудника.

Существующее противоречие в правоприменительной практике по оплате труда совместителей вытекает из несогласованности положений пункта 12 Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан №743 от 14 октября 2011 года «Об утверждении Положения о порядке условий труда работников, выполняющих работу по совместительству» (далее - ПКМ №743) и статьи 438 Трудового кодекса Республики Узбекистан (далее - ТК РУз)².

Согласно пункту 12 ПКМ №743, районные коэффициенты и надбавки за работу в пустынных, безводных и высокогорных местностях выплачиваются работникам только по основному месту работы. Данная норма, будучи частью подзаконного акта, на протяжении долгого времени определяла порядок применения данных выплат для совместителей, создавая ситуацию, когда работники, выполняющие аналогичные работы в тех же неблагоприятных условиях, но по совместительству, не получали соответствующих надбавок. Это порождало необоснованное неравенство в оплате труда и могло выступать в качестве демотивирующего фактора.

Однако, статья 438 ТК РУз, регулирующая особенности оплаты труда работников, занятых на работах в условиях, требующих применения районных коэффициентов, устанавливает, что эти коэффициенты применяются ко всем работникам, в том числе и к совместителям, независимо от места основной работы. Принцип приоритета норм Трудового кодекса, как нормативного акта более высокой юридической силы, означает, что положения статьи 438 ТК РУз должны иметь преимущество перед пунктом 12 ПКМ

¹ Лин Е.Л. Актуальные проблемы совершенствования трудового законодательства // Юрист. 2006. № 7. С. 10–13.

² Хожабеков М. Ж. Дискуссионные вопросы правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству // Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences. – 2024. – Т. 4. – №. 2. – С. 400-409.

№743. Это означает, что совместители, работающие в районах с особыми климатическими условиями, имеют законное право на получение соответствующих районных коэффициентов и надбавок, вне зависимости от того, где находится их основное место работы.

Данное противоречие приводит к необоснованному ограничению прав совместителей на получение полной оплаты труда, что может демотивировать работников и создавать предпосылки для трудовых споров³.

Для устранения этого правового пробела и обеспечения единообразия правоприменительной практики представляется необходимым внести изменения в пункт 12 ПКМ №743. Дополнение или корректировка данного пункта, приводящая его в полное соответствие со статьей 438 ТК РУз, позволит гарантировать выплату районных коэффициентов и надбавок всем работникам, включая совместителей, вне зависимости от того, где расположена их основная работа.

Внесение таких изменений будет способствовать:

совместители получают заслуженное вознаграждение за работу в особых климатических условиях;

устранится почва для разночтений и споров;

работники будут более мотивированы к выполнению работы по совместительству;

приведет отрасль в соответствие с современными подходами к регулированию трудовых отношений.

Ключевым элементом в решении существующих противоречий является также активное взаимодействие между законодательными органами, работодателями и профсоюзами. Диалог и поиск компромиссных решений, учитывающих интересы всех сторон, могут способствовать совершенствованию трудового законодательства и созданию благоприятных условий для развития трудовых отношений в Узбекистане⁴.

Заключение

Таким образом, устранение выявленных противоречий в правоприменительной практике по оплате труда совместителей требует комплексного подхода, включающего законодательные корректировки, повышение правовой грамотности работников и работодателей, а также постоянный мониторинг и анализ существующих проблем.

Для обеспечения единообразной и справедливой практики в отношении оплаты труда совместителей, помимо внесения изменений в подзаконные акты, необходимо проводить постоянное обучение и повышение квалификации специалистов кадровых служб и бухгалтерии⁵. Информирование о последних изменениях в законодательстве, разъяснение спорных моментов и предоставление практических примеров помогут минимизировать ошибки и предотвратить трудовые споры.

Эффективное внедрение и использование данных технологий требует комплексного подхода, включающего обучение персонала, техническую поддержку и

³ Hojabekov M. Вопросы правового регулирования работы по совместительству //Юрист ахборотномаси. – 2023. – Т. 3. – №. 1. – С. 64-70.

⁴ Исмоилов Ш. Новая редакция трудового кодекса Республики Узбекистан: анализ и мнение //Review of law sciences. – 2020. – Т. 3. – №. Спецвыпуск. – С. 153-159.

⁵ Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве России. - М., Юрлитинформ. 2015.

постоянное обновление программного обеспечения в соответствии с изменениями в законодательстве и потребностями бизнеса⁶. Только таким образом можно достичь максимальной отдачи от инвестиций в цифровизацию и обеспечить действительно справедливую и прозрачную систему оплаты труда для всех категорий работников, включая совместителей.

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. Лин Е.Л. Актуальные проблемы совершенствования трудового законодательства // Юрист. 2006. № 7. С. 10–13.
4. Хожабеков М. Ж. Дискуссионные вопросы правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству // Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences. – 2024. – Т. 4. – №. 2. – С. 400-409.
5. Hojabekov M. Вопросы правового регулирования работы по совместительству // Юрист ахборотномаси. – 2023. – Т. 3. – №. 1. – С. 64-70.
6. Исмоилов Ш. Новая редакция трудового кодекса Республики Узбекистан: анализ и мнение // Review of law sciences. – 2020. – Т. 3. – №. Спецвыпуск. – С. 153-159.
7. Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве России. - М., Юрлитинформ. 2015.
8. Васина А.Н. Нормативное определение совместительства и реалии сложившейся практики: проблема несоответствия // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 4 (53). С. 154–160

⁶ Васина А.Н. Нормативное определение совместительства и реалии сложившейся практики: проблема несоответствия // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 4 (53). С. 154–160