



СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ: РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ И РЕСПУБЛИКА 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.19978867>

Труд по совместительству является важным элементом современного рынка труда, позволяя работникам использовать свои профессиональные навыки и получать дополнительный доход, а работодателям — привлекать квалифицированные кадры на неполную занятость¹. Правовое регулирование совместительства имеет существенное значение для защиты прав работников и обеспечения стабильности трудовых отношений².

Объект анализа: Правовое регулирование труда по совместительству. Сравнимые юрисдикции: Российская Федерация (РФ) и Республика Узбекистан (УЗ).

Цель анализа: Выявить сходства и различия в подходах к определению, условиям и ограничениям совместительства в законодательстве двух стран.

Сравнительную характеристику правовых норм, регулирующих работу по совместительству в РФ и УЗ, с акцентом на ключевые аспекты: определение совместительства, продолжительность рабочего времени и особенности оформления.

3. Решение: Сравнительный анализ

Правовая база регулирования трудовых отношений в обеих странах основана на Трудовых кодексах. В РФ это Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), в УЗ — Трудовой кодекс Республики Узбекистан (ТК УЗ).

3.1. Определение и виды совместительства

¹ 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

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.





Критерий	Российская Федерация (ТК РФ)	Республика Узбекистан (ТК УЗ)
Определение	Работа, выполняемая работником в свободное от основной работы время по другому трудовому договору (ст. 282 ТК РФ).	Работа, выполняемая работником в свободное от основной работы время на основании другого трудового договора (ст. 432 ТК УЗ).
Виды	Внутреннее (у того же работодателя) и Внешнее (у другого работодателя).	Различение видов законодательно не акцентируется так явно, но подразумевается разделение на работу по месту основной работы и по другому месту (ст. 432 ТК УЗ).

Вывод: Определения в обеих странах схожи и базируются на принципе выполнения работы в свободное от основной работы время.

3.2. Ограничения и запреты на совместительство

Обе страны устанавливают ограничения, направленные на защиту здоровья работника и интересов основного работодателя.

3.2.1. Ограничения по продолжительности рабочего времени

Это ключевой аспект регулирования.

РФ (ст. 284 ТК РФ)³: Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). Общая продолжительность работы по совместительству в течение одного месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (т.е. 0.5× норма).

Узбекистан (ст. 437 ТК УЗ): Продолжительность работы по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени в течение месяца, а также половины дневной нормы рабочего времени в день⁴.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023)

⁴ Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Национальная база данных законодательства.





Сравнение: В Узбекистане норма о половине дневной нормы (0.5 дня) является более строгой и постоянной, чем в РФ, где ограничение в 4 часа в день действует, но в дни отсутствия на основной работе работник может трудиться полный день. В РФ ограничение в 0.5 месячной нормы является общим для всех видов совместительства.

3.2.2. Запреты для отдельных категорий работников

РФ (ст. 276 ТК РФ): Запрещается работа по совместительству:

1. Руководителям организаций (за исключением случаев, когда это разрешено уставом организации или иным актом).

2. Лицам, не достигшим возраста 18 лет (несовершеннолетним).

Узбекистан (п.4 ПКМ № 297): Запрещается работа по совместительству⁵:

1. Лицам, не достигшим 18 лет.

2. Лицам, занимающим должности, занятие которых может привести к нарушению интересов службы (например, в государственных органах, если это противоречит законодательству).

Сравнение: РФ более конкретно регулирует запрет для руководителей. В УЗ акцент делается на предотвращении конфликта интересов, что является более общим подходом.

3.3. Особенности оформления и прекращения отношений

РФ: При приеме на работу по совместительству работник обязан уведомить работодателя о том, что работа является совместительством (ст. 283 ТК РФ)⁶. Отдельный трудовой договор заключается на общих основаниях.

Узбекистан: При заключении трудового договора о работе по совместительству работник обязан предъявить справку о характере и продолжительности работы по основному месту работы (ст. 437 ТК УЗ).

Сравнение: Узбекистан требует документального подтверждения (справки) от основного работодателя, что является более строгим требованием к работнику при заключении договора о совместительстве, чем простое уведомление, требуемое в РФ.

3.4. Отпуска и гарантии

⁵ Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей» от 18.10.2012 г. № 297.

⁶ Сапфиров А.А., Петрушкина А.В. Пределы ограничений трудовых прав и пределы защиты трудовых прав: вопросы теории // Теория и практика общественного развития. 2016. № 11. С. 71–7





РФ (ст. 287 ТК РФ): Работники, работающие по совместительству, имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск и другие социальные гарантии, предоставляемые всем работникам. При этом отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы. Если продолжительность отпуска по совместительству меньше, чем по основному месту, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на недостающее время.

Узбекистан (ст. 438 ТК УЗ): Работникам, работающим по совместительству, предоставляются гарантии и компенсации в полном объеме, предусмотренные трудовым законодательством. Отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы.

Сравнение: В обеих странах признается полное право совместителей на отпуска и гарантии, с обязательным условием их предоставления синхронно с основным отпуском⁷.

4. Выводы

Сравнительный анализ показывает, что законодательства РФ и УЗ имеют схожую концептуальную основу регулирования совместительства, основанную на принципе выполнения дополнительной работы в свободное время.

Основные сходства:

1. Единообразии определений совместительства.
2. Признание полных трудовых прав (отпуска, гарантии).
3. Ограничение продолжительности работы половиной месячной нормы.

Основные различия:

1. Контроль продолжительности: В РФ более гибкий подход к ежедневной норме (до 4 часов, кроме дней отдыха), тогда как в УЗ ограничение в половину дневной нормы более жестко закреплено.
2. Документальное подтверждение: УЗ требует справку о характере основной работы, что усиливает контроль со стороны нового работодателя.
3. Ограничения для руководителей: РФ более четко прописывает ограничения для руководителей организаций.

В целом, законодательство Узбекистана выглядит несколько более консервативным и строгим в части контроля рабочего времени и

⁷ Колиева А.Э. О проблемах регулирования института исполнения обязательств // Право и практика. 2015. № 2. С. 93–98





документального оформления совместительства, в то время как российское законодательство предоставляет большую гибкость в рамках установленных лимитов.

5. Ответ

Правовое регулирование труда по совместительству в РФ и УЗ базируется на Трудовых кодексах обеих стран. Основные различия заключаются в степени жесткости контроля ежедневной продолжительности работы (УЗ более строг в части дневной нормы) и процедуре подтверждения основного места работы (УЗ требует справку, РФ — уведомление). В части гарантий и прав (отпуска) подходы идентичны: совместители имеют полные права, а отпуск предоставляется синхронно с основным.

Список использованной литературы:

1. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей» от 18.10.2012 г. № 297.
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Национальная база данных законодательства.
3. Приказ министра финансов Республики Узбекистан «Об утверждении положения о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан», зарегистрировано 19.11.2015 г., рег. номер 2730.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023)
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
6. Сафирова А.А., Петрушкина А.В. Пределы ограничений трудовых прав и пределы защиты трудовых прав: вопросы теории // Теория и практика общественного развития. 2016. № 11. С. 71–7
7. Колиева А.Э. О проблемах регулирования института исполнения обязательств // Право и практика. 2015. № 2. С. 93–98

