

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

(в редакции законов РТ от 13 ноября 1998 г. №718, от 14 мая 1999 г. №756, от 3 мая 2002 г. №10, от 17 мая 2004г. №26, от 3 марта 2006 г.№ 158, от 29 апреля 2006г.№182)

Трудовой кодекс Республики Таджикистан в соответствии с Конституцией Республики Таджикистан определяет основы государственной политики в сфере трудовых отношений, устанавливает государственные гарантии трудовых прав граждан и направлен на обеспечение соблюдения законных интересов работников, работодателей и государства.

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Отношения, регулируемые законодательством о труде

Законодательными и иными нормативными актами о труде регулируются трудовые и связанные с ними отношения физических лиц, работающих по трудовому договору (контракту) на предприятиях, в учреждениях и организациях всех форм собственности, у отдельных граждан, а также лиц, являющихся членами либо участниками предприятий.

Статья 2. Источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений

Источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений являются:

1. Конституция Республики Таджикистан;
2. Настоящий Кодекс;
3. Законы Республики Таджикистан;
4. Правовые акты Маджлиси Оли Республики Таджикистан, Президента Республики Таджикистан, Правительства Республики Таджикистан и органов местной власти;
5. Акты - соглашения: генеральные, отраслевые (тарифные), территориальные (областные, районные, городские) соглашения;
6. Коллективные договоры и иные локальные нормативные акты о труде (правила внутреннего трудового распорядка, графики отпусков, а также приказы, распоряжения, указания и т.д., издаваемые руководителем предприятия в пределах его компетенции).
7. Международно-правовые акты, признанные Республикой Таджикистан.

Статья 3. Соотношение законодательного и договорного регулирования трудовых отношений

Минимальный уровень трудовых прав и гарантий для работников устанавливается законодательными и иными нормативно-правовыми актами о труде.

Генеральные, отраслевые (тарифные), территориальные (областные, районные, городские) соглашения, коллективные договоры, трудовые договоры (контракты) могут устанавливать трудовые права и гарантии, не предусмотренные законодательными актами.

Условия соглашений и договоров, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательными и иными нормативно-правовыми актами о труде Республики Таджикистан не действительны.

Условия соглашений и договоров о труде, не могут быть изменены в одностороннем порядке, если иное не предусмотрено Законом. Вопросы, неурегулированные законодательными и иными нормативно-правовыми актами

о труде, решаются по соглашению сторон договоров о труде, а при недостижении между ними согласия – в порядке, установленном соответственно для разрешения коллективных или индивидуальных трудовых споров.

Статья 4. Основные трудовые права и обязанности работника

В соответствии с Конституцией Республики Таджикистан каждый имеет право на труд, выбор профессии, работы, охраны труда и социальную защиту от безработицы.

Государство гарантирует каждому работнику право на:

- 1) получение бесплатных профориентационных услуг, профессиональной подготовки, переобучения и повышения квалификации;
- 2) справедливое вознаграждение за труд и его своевременное получение;
- 3) бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройства в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой;
- 4) условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- 5) отдых, обеспечиваемый путем установления продолжительности рабочего времени, еженедельными выходными днями, оплачиваемым ежегодным отпуском, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ;
- 6) участие в управлении предприятием;
- 7) предоставление подходящей работы на период не менее трех лет заявленным предприятиями молодым специалистам – выпускникам государственных учебных заведений;
- 8) компенсацию материальных затрат в связи с переездом на новое место жительства и работы в соответствии с законодательством;
- 9) возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- 10) объединение в профессиональные союзы и в другие организации, представляющие интересы работников и трудовых коллективов;
- 11) забастовку;
- 12) судебную защиту трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;
- 13) пособие по социальному страхованию в случае временной утраты трудоспособности и в иных, установленных Законом случаях;
- 14) защиту от безработицы.

Работник обязан:

- 1) добросовестно выполнять функции в соответствии с трудовым договором (контрактом);
- 2) соблюдать трудовую и технологическую дисциплину;
- 3) бережно относиться к имуществу работодателя.

Статья 5. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- 1) управлять предприятием и принимать решения в пределах своих полномочий;
- 2) заключать и расторгать трудовые договоры (контракты);
- 3) определять необходимые для выполнения работы численность работников;
- 4) принимать в пределах своих полномочий локальные правовые акты, обязательные для работников предприятий;
- 5) поощрять работников за образцовый высокопроизводительный труд;
- 6) требовать от работников выполнения правил внутреннего трудового распорядка, иных правил и положений, а также условий трудового до-

говора. В случае нарушения (совершения дисциплинарного поступка работником) привлекать работников, нарушивших трудовую дисциплину к дисциплинарной ответственности;

7) создавать совместно с другими работодателями общественные объединения для защиты своих профессиональных интересов и вступать в такие объединения.

Работодатель обязан:

1) соблюдать Конституцию Республики Таджикистан, настоящий Трудовой кодекс, законы и иные нормативно-правовые акты, договоры о труде, обеспечивать нормальные производственные условия работникам и соблюдение на предприятии правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;

2) при заключении трудового договора (контракта) ознакомить работника с коллективным договором и другими локальными нормативными актами предприятия;

3) своевременно производить оплату труда работника;

4) предоставлять работникам средства (оборудование) и материалы, необходимые для выполнения работы.

Статья 6. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Трудовой кодекс распространяется на всех работников.

Труд отдельных категорий работников может иметь особенности в зависимости от форм собственности предприятия, с которым работник состоит в трудовых отношениях, условий и характера труда, характера трудовой связи работника с предприятием, природно-климатических условий и иных объективных факторов и регулируется отдельными законодательными и нормативно-правовыми актами Республики Таджикистан. При этом не может снижаться общий уровень трудовых прав и гарантий, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 7. Запрещение дискриминации в трудовых отношениях

Все граждане имеют равные возможности в сфере трудовых правоотношений. Запрещаются всякие различия, недопущение или предпочтение, отказа в приеме на работу, производимое по признаку, национальной принадлежности, расы, цвета кожи, пола, возраста, религии, политических убеждений, места рождения, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящие к нарушению равенства возможностей в области труда.

Не являются дискриминацией различия в сфере труда, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды).

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере трудовых отношений, могут обратиться с соответствующим заявлением в суд.

Статья 8. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещается.

Не считается принудительным трудом:

1) работа, требуемая на основании законодательства о военной службе;

2) работа, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, ставящих под угрозу жизнь, личную безопасность или здоровье населения;

3) работа, требуемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда и выполняемая под надзором государственных органов, от-

ветственных за соблюдение законности при выполнении судебных приговоров. В этом случае работник не может быть передан в распоряжение отдельных лиц и частных фирм.

Статья 9. Защита трудовых прав работников

Защита трудовых прав работников осуществляется органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, органами по рассмотрению трудовых споров и судом.

Статья 10. Государственное управление в сфере труда

Государственный орган по труду и занятости населения Республики Таджикистан и его территориальные органы осуществляют государственное управление сферой труда в Республике Таджикистан и несут ответственность за подготовку, проведение, координацию политики в этой сфере, включающей условия труда и занятости, трудовые отношения, подготовку кадров рабочих, их трудовую миграцию.

Статья 11. Международные договоры

Если международными и правовыми актами, признанными Республикой Таджикистан, установлены более льготные для работников правила по сравнению с законодательными и иными нормативными актами о труде Республики Таджикистан, то применяются правила международных правовых актов.

Статья 12. Применение законодательства о труде к иностранным гражданам, лицам без гражданства и на иностранных предприятиях

Иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие в Республике Таджикистан, могут работать в качестве рабочих и служащих на предприятиях, учреждениях и организациях или заниматься иной трудовой деятельностью на основаниях и в порядке, установленном для граждан Республики Таджикистан, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан.

Законодательство о труде Республики Таджикистан распространяется на лиц, не являющихся гражданами Республики Таджикистан, но работающих по трудовому договору (контракту) на предприятиях, расположенных на территории Республики Таджикистан, если иное не установлено Законом Республики Таджикистан или международным договором с участием Республики Таджикистан.

На предприятиях, принадлежащих полностью или частично иностранным юридическим и физическим лицам и расположенных на территории Республики Таджикистан, применяется законодательство о труде Республики Таджикистан с дополнениями и изъятиями, которые могут быть установлены законодательными и иными нормативно-правовыми актами Республики Таджикистан.

Статья 13. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом

Исчисление сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений, начинается со следующего дня после календарной даты, которой определено его начало.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца или недели срока. В срок,

исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается первый следующий за ним рабочий день.

Статья 14. Действие законодательства о труде во времени

Законодательные акты о труде не имеют обратной силы и применяются к отношениям, возникшим после введения их в действие.

Действие Закона распространяется на отношение, возникшее до введения его в действие, только в случаях, когда это прямо предусмотрено Законом.

Если после заключения договора принят закон, устанавливающий обязательные для сторон иные, чем те, которые действовали при заключении договора, условия заключенного договора сохраняют силу кроме случаев, когда в законе установлено, что его действие распространяется на отношения, возникшие из ранее заключенных договоров.

Статья 15. Основные понятия

В настоящем Кодексе применяются следующие основные понятия:

1) локальные нормативные акты принятые с согласия представительного органа работников соответствующим органом управления организации - нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения и действующие в пределах организации;

2) стороны трудового договора (контракта) - работодатель и наемный работник;

3) работодатель - соответствующий орган государственной власти, юридическое лицо, а также его представительства и филиалы и физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора (контракта) с работником;

4) наемный работник (работник) лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем на основании заключенного трудового договора (контракта);

5) уполномоченное должностное лицо работодателя - руководитель (его заместители) организации (обособленного подразделения), мастер, специалист или иной работник, которому законодательством или работодателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений;

6) организация юридическое лицо - предприятие, учреждение, организация, независимо от форм собственности и хозяйственной деятельности;

7) подразделение - цех, участок, бригада, отдел, управление, и другие не структурные образования в составе организации;

8) социальные факторы трудовой деятельности - размеры оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия, устанавливаемые законами и иными нормативными правовыми актами, а также соглашениями сторон;

9) производственные факторы трудовой деятельности - технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия, устанавливаемые законами и иными нормативными правовыми актами;

10) условия труда - совокупность социальных и производственных факторов в процессе трудовой деятельности;

11) существенные условия труда - система и размеры оплаты труда, льготы, режим работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение разрядов и наименования должностей;

12) профессия - род трудовой деятельности, требующий определенных

знаний и навыков, приобретенных путём обучения и практического опыта;

13) квалификационный разряд – уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и т.д.);

14) специальность – совокупность приобретаемых путём специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определённого вида трудовой деятельности в рамках данной профессии;

15) должность – служебное положение работника, обусловленное кругом его обязанностей, должностными правами и характером ответственности;

16) сезонные работники – работники, занятые на работах, которые по природным и климатическим условиям не могут выполняться в течение всего календарного года и производятся только в течение определенного периода (сезона);

17) молодые специалисты – лица, принятые в организацию после окончания высших и средних специальных учебных заведений по направлению этих заведений;

18) бронь – обеспечение работой за счет имеющихся рабочих мест для определенной категории работников;

19) квота – доля (часть) рабочих мест, которые организация, независимо от форм собственности и хозяйствования, предоставляет для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите;

20) лица, являющиеся членами либо участниками организаций, совладельцы и собственники имущества, состоящие в трудовых отношениях в этих предприятиях;

21) систематическое нарушение трудовой дисциплины – повторное, виновное нарушение трудовых обязанностей в течение действия наложенного на него дисциплинарного взыскания;

22) грубое нарушение трудовой дисциплины – появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения, прогул без уважительных причин (в том числе отсутствие на работе более трех часов рабочего дня), совершение по месту работы умышленной порчи или хищения имущества работодателя, нарушение работником правил техники безопасности, противопожарной безопасности, которое повлекло тяжкие последствия, включая травмы, аварии или возгорание;

23) профессиональный союз (профсоюз) – добровольная общественная организация, объединяющая граждан, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в непромышленной сферах для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов своих членов;

24) объединение работодателей – добровольно созданная работодателями некоммерческая организация для представительства и защиты интересов своих членов в рамках социального партнёрства (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

ГЛАВА 2. ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ. ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Статья 16. Трудовой коллектив

Трудовой коллектив предприятия составляют все его работники.

Права трудового коллектива, порядок и формы их осуществления определяются законами и иными нормативно-правовыми актами, договорами о труде и уставом (положением) предприятия.

Статья 17. Представительство работников на предприятии

Представителями работников на предприятии являются лица, избранные органами трудящихся предприятия в соответствии с законами Республики Таджикистан.

Представительство интересов работников в трудовых отношениях и защиту их интересов могут осуществлять профессиональные союзы и их выборные органы на предприятии, иные избираемые работниками органы.

Права профессиональных союзов и их выборных органов во взаимоотношениях с государственными и хозяйственными органами, работодателями определяются Законом, соглашениями и коллективными договорами.

Работники сами определяют тот орган, которому они доверяют представительство и защиту своих интересов.

Все представительные органы работников предприятия действуют в пределах данных им полномочий и пользуются равными правами при защите интересов работников. Сотрудничество между различными представительными органами работников предприятия поощряется.

Наличие различных представительных органов на предприятии не должно препятствовать их деятельности по осуществлению своих функций.

Интересы работников и работодателей не может представлять и защищать один и тот же представительный орган работников предприятия.

Статья 18. Права представительных органов на предприятии

Представительные органы работников предприятий вправе:

1) вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры и соглашения, участвовать в подготовке иных нормативных актов о труде на предприятии и вносить работодателю проекты таких актов;

2) участвовать в рассмотрении вопросов социально-экономического развития предприятия;

3) осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, коллективных договоров и соглашений;

4) защищать интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;

5) обжаловать в суд решения работодателя и уполномоченных им лиц, если они противоречат законодательным и иным нормативно-правовым актам о труде, либо иным образом нарушают права работников;

6) объявлять забастовку в порядке, предусмотренном законодательством;

7) совершать иные законные действия при осуществлении представительства.

Все уполномоченные представительные органы работников имеют равные права.

Статья 19. Запрещение воспрепятствования законной деятельности представительных органов работников предприятия

Воспрепятствование в какой-бы то ни было форме законной деятельности представительных органов работников предприятий запрещается.

Запрещается прекращение деятельности представительных органов работников предприятий по инициативе работодателя или уполномоченных им лиц.

Работодатель, уполномоченные им лица, совершившие действия, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Таджикистан.

Статья 20. Обязанности работодателя по отношению к представительным органам работников

Работодатель, уполномоченные им лица обязаны:

- 1) содействовать деятельности представительных органов работников, соблюдать их права;
- 2) до принятия решений, затрагивающих интересы работников, проводить консультацию с их представительными органами;
- 3) своевременно рассматривать предложения представительных органов работников и мотивированно сообщать им о принятых решениях;
- 4) беспрепятственно допускать членов представительных органов на предприятия, к рабочим местам работников, чьи интересы они представляют;
- 5) бесплатно представлять представительным органам работников необходимую информацию по вопросам труда, социально-экономического развития;
- 6) обеспечивать необходимые условия для выполнения представительными органами работников их функций;
- 7) предоставлять помещения, транспортные средства, средства связи, другие условия, необходимые для обеспечения деятельности представительных органов работников, порядок представления которых определяются коллективным договором (соглашением);
- 8) выполнять иные обязанности по отношению к представительным органам работников, предусмотренные законодательством Республики Таджикистан, коллективными договорами и соглашениями.

Статья 21. Дополнительные трудовые гарантии для членов представительных органов работников

Членам представительных органов работников гарантируется защита от преследований в какой-либо форме со стороны работодателя в связи с осуществлением ими представительской деятельности.

Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания в представительный орган, после окончания их выборных полномочий, предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) на этом же предприятии.

Статья 22. Представительные органы работодателей

Работодатели вправе объединяться в союзы, ассоциации, конгрессы, иные общественные объединения. Общественные объединения работодателей создаются и действуют как общественные организации, ставящие своей целью содействие развитию и повышению эффективности экономики и предпринимательской инициативы, а также осуществление социального партнерства путем представления в органы государственной власти и управления, во взаимоотношениях с представительными органами трудящихся, интересов предприятий и их собственников, защиты их прав в сфере хозяйственных и трудовых отношений.

ГЛАВА 3. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

Статья 23. Цели заключения коллективных договоров и соглашений

Коллективные договоры и соглашения заключаются с целью установления условий труда, занятости и социальных гарантий в дополнение к законодательным и иным нормативно-правовым актам.

Порядок разработки, заключения и действия коллективных договоров и соглашений устанавливаются Законом Республики Таджикистан.

Статья 24. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами и их представителями в порядке, установленном законодательством.

При осуществлении контроля стороны обязаны представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

Представители сторон, подписавших коллективный договор, ежегодно или в сроки, предусмотренные в коллективном договоре, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

Статья 25. Ответственность за неисполнение законодательства о коллективных договорах, соглашениях

Ответственность за уклонение от участия в переговорах и за нарушение и невыполнение коллективного договора, соглашения определяется Законом Республики Таджикистан.

ГЛАВА 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (КОНТРАКТ)

Статья 26. Понятие трудового договора (контракта)

Трудовой договор (контракт) – соглашение между работодателем и работником, по которому работник обязан выполнять работы по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям с соответствующей квалификацией, с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется оплачивать работнику эту работу и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательными и иными нормативно-правовыми актами о труде и соглашением сторон.

Статья 27. Стороны трудового договора (контракта)

Работникам, как стороной трудового договора (контракта), может быть гражданин, достигший 15 лет. Учащиеся, достигшие 14 лет, могут заключать трудовые договоры (контракты) в случаях и в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом (статья 174 часть вторая).

Работодателем, как стороной трудового договора (контракта), может быть:

1) соответствующий орган государственной власти, предприятие, зарегистрированные в установленном Законом порядке в качестве юридического лица, а также его представительства и филиалы;

2) физическое лицо, зарегистрированное в установленном законом порядке, в качестве индивидуального предпринимателя или пользующиеся трудом других лиц для нужд своего личного потребительского хозяйства.

Статья 28. Свобода трудового договора (контракта)

Стороны при заключении трудового договора (контракта) свободны и пользуются равными правами.

Принуждение к заключению трудового договора (контракта) не допускается, за исключением случаев, когда обязанность заключать трудовой договор (контракт) предусмотрена настоящим Кодексом, иными законами или добровольно принятыми обязательствами работодателя.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (контракта) с работником, направленным на работу государственной службы занятости в счет квоты, брони, а также в других случаях, прямо указанных в настоящем Кодексе и в других законах.

Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другой организации по согласованию между руководителями предприятий, не может

быть отказано в заключении трудового договора (контракта).

По требованию работника или заинтересованного органа работодатель обязан в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, известить их о мотивах отказа в приеме на работу в письменном виде.

Часть шестая исключена (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26)

Заключению трудового договора (контракта) в случаях, предусмотренных Законом, могут предшествовать дополнительные условия (прохождение конкурса, избрание на должность).

Статья 28(1) . Общие положения о работе по совместительству

Совместительство - выполнение наемным работником во время и в свободное от основной работы (должности) время другой постоянной оплачиваемой работы или занятие другой постоянной оплачиваемой должности на условиях трудового договора (контракта).

Для работы по совместительству согласие работодателя по месту основной работы не требуется, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан.

При приеме на работу в порядке совместительства работник обязан представить документы, предусмотренные пунктами 1 и 3 части второй статьи 32 настоящего Кодекса. При приеме в другие организации на тяжелую работу или работу с вредными или опасными условиями труда в порядке совместительства, работник обязан представить справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) определяет Правительство Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 29. Гарантии при приеме на работу

Не допускается незаконный отказ в приеме на работу. Незаконным признается отказ в приеме на работу, нарушающий требования части первой статьи 7 настоящего Кодекса, а также:

-лиц, приглашенных работодателем на работу;

-лиц, с которыми работодатель в соответствии с законом обязан заключить трудовой договор (контракт) (инвалидов и лиц, моложе 18 лет, направленных на работу в счет установленной квоты, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, соответственно по мотивам их беременности или наличия детей), в других случаях, предусмотренных законодательством.

В случае отказа в приеме на работу по требованию работника работодатель обязан в трехдневный срок дать письменные обоснования причин отказа в приеме на работу, подписанные должностным лицом, обладающим правом приема, такой отказ может быть обжалован в суд.

Статья 29(1) . Ограничения работы по совместительству

Не допускается занятие в государственных организациях на условиях совместительства двух руководящих должностей, если иное не установлено законодательством.

Запрещается работа по совместительству лиц моложе 18 лет, беременных женщин, а также на работах с вредными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

Совместная работа родственников, связанных с непосредственной подчиненностью и подконтрольностью друг другу в порядке совместительства в государственных организациях запрещается (статья 29 настоящего Кодекса).

Для отдельных категорий работников ограничения по совместительству, а также в части оплаты за трудовой отпуск или выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, устанавливаются Правительством Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.№26).

Статья 29(2). Ограничение совместной работы близких родственников

Запрещается совместная работа в одной и той же государственной организации (обособленном подразделении) на должности руководителя, главного бухгалтера (его заместителей) и кассира лиц, состоящих между собой в родстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (в редакции Закона от 3.03.2006г.№158).

Запрет, предусмотренный частью первой настоящей статьи, может устанавливаться и в негосударственных организациях по решению собственника (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.№26).

Статья 30. Содержание трудового договора (контракта)

Содержание трудового договора (контракта) определяется соглашением сторон, а также законодательными и иными нормативно-правовыми актами о труде, в том числе генеральным, отраслевым соглашением, коллективным договором.

В тексте трудового договора (контракта) должны быть указаны место работы (предприятия или определенные подразделения), трудовая функция работника, день начала работы, срок действия трудового договора (контракта), размер оплаты труда, продолжительность и режим работы рабочего времени, продолжительность трудового отпуска и другие условия труда.

Уровень трудовых прав и гарантий для работников, установленный законодательными и иными нормативно-правовыми актами, не может быть понижен при заключении трудового договора (контракта).

Статья 31. Срок трудового договора (контракта)

Трудовые договоры (контракты) могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок (не более пяти лет);
- 3) для выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с настоящим Кодексом сохраняется место работы;
- 4) на время выполнения определенной работы;
- 5) для выполнения сезонных работ.

Трудовые договоры (контракты) на выполнение сезонных работ заключаются в случаях, когда работа в силу природно-климатических условий может выполняться в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Если в трудовом договоре (контракте) не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок и не может быть перезаключен на определенный срок без согласия работника.

Трудовые договоры (контракты) на определенный срок заключаются в случаях, когда договоры на неопределенный срок не могут быть заключены с учетом характера предстоящей работы или условия ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом (в редакции Закона РТ от 3.03.2006г.№158).

Статья 32. Заключение трудового договора (контракта)

Трудовой договор, может заключаться как в письменной, так и в устной форме, а контракт только в письменной форме. Трудовой договор (контракт), заключенный в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (контракта) передается работнику, другой хранится у работодателя.

При поступлении на работу представляется:

- 1) трудовая книжка (за исключением случаев поступления на работу впервые);
- 2) паспорт (свидетельство о рождении для лиц, не достигших 16 лет);
- 3) документы об образовании в случаях, предусмотренных нормативными актами;
- 4) для военнообязанных - военный билет или приписное свидетельство.

Работодатель не вправе требовать от поступающего на работу других документов, если иное не предусмотрено законом.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) руководителя предприятия или уполномоченного им лица. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку.

Действие трудового договора (контракта) начинается со дня фактического начала работы, если иное не оговорено в договоре.

Если работник при отсутствии письменного трудового договора (контракта) фактически приступил к работе с ведома работодателя, то трудовой договор (контракт) считается заключенным со дня начала работы и должен быть оформлен в течение трех дней с момента начала работы.

Статья 33. Испытание при приеме на работу

Трудовой договор (контракт) может быть заключен с предварительным испытанием. Испытание устанавливается по соглашению сторон и не может превышать трех месяцев, за исключением случаев, установленных законом. В период испытания на работника распространяются законодательные и иные нормативно-правовые акты о труде.

Испытание не устанавливается при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, молодых специалистов, при переводе на работу в другую местность, при переводе на работу в другое предприятие, а также при приеме по конкурсу.

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине.

Прохождение испытания должно быть оговорено в трудовом договоре (контракте). При отсутствии такой оговорки считается, что работник принят без предварительного испытания.

Если по истечению испытательного срока ни одна из сторон не заявила о прекращении трудового договора (контракта), то действие договора продолжается и его последующие прекращения допускаются на общих основаниях.

Статья 34. Ученический договор

Работодатель вправе заключать с лицами, ищущими работу, ученический договор на профессиональное обучение на срок, определяемый в этом договоре. Ученический договор заключается с целью приобретения начальной профессии по профилю предприятия.

По окончании срока договора с лицами, окончившими обучение, заключается трудовой договор (контракт).

Оплата труда при обучении устанавливается договором.

Порядок заключения ученических договоров определяется Правитель-

ством Республики Таджикистан.

Статья 35. Перевод на другую постоянную работу

Перевод на другую постоянную работу (изменение трудовой функции работника) – поручение работы по другой специальности, квалификации, должности, возможно только с согласия работника.

Переводом на другую работу, требующим согласия работника считается также поручение ему работы, при выполнении которой изменяется существенно условия труда, обусловленные соглашением сторон, не связанные с обоснованными производственными, организационными, технологическими и экономическими причинами.

Согласие работника на перевод на другую работу на том же предприятии, а также на другое предприятие, либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, должно быть получено в письменной форме.

Не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его на том же предприятии на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленных трудовым договором (контрактом), если при этом не изменяются существенно условия труда. Работодатель не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Если продолжение работы по трудовой функции, установленной трудовым договором (контрактом), невозможно по объективным причинам, предусмотренным законом, работодатель обязан предложить работнику другую работу, имеющуюся на предприятии. При отказе работника от перевода, трудовой договор (контракт) может быть прекращен на общих основаниях.

Статья 36. Изменение условий труда

Работодатель вправе изменить условия труда, если таковые изменения predeterminedены в технологии и организации производства труда.

Коллективными договорами могут быть предусмотрены предварительные консультации по поводу изменений условий труда для определенных групп работников с органами, представляющими интересы работников на предприятии.

Работодатель обязан предупредить работника о предстоящем изменении условий труда не позднее чем за два месяца. Если работник не согласится продолжить работу на новых условиях труда, то трудовой договор (контракт) может быть с ним прекращен с выплатой работнику выходного пособия в размере не менее двухмесячного заработка. Работник вправе обжаловать в суд изменение работодателем условий труда. При рассмотрении спора на работодателя возлагается бремя доказывания невозможности сохранения прежних условий труда.

В случае, если изменения в организации производства и труда, изменения объема работ могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе по согласованию с соответствующим представительным органом работников предприятия изменить условия труда работников без соблюдения срока предупреждения, предусмотренного частью третьей настоящей статьи.

Статья 37. Временный перевод на другую работу в случае простоя

В случае простоя работники переводятся с учетом их специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии на все время простоя с их согласия на другое предприятие, но в той же местности на срок до одного месяца, если иной срок не установлен в коллективном до-

говоре.

При переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя, оплата труда работника производится в размере не ниже его среднемесячного заработка (оклада).

Статья 38. Временная приостановка производства

В случае, если предприятие испытывает трудности производственного, экономического, технологического или организационного характера, работодатель по согласованию с соответствующим представительным органом работников предприятия может временно приостановить работу отдельных подразделений (цехов, участков, бригад) без проведения мероприятий по сокращению численности или штатов работников.

Временная приостановка предприятия считается как простой не по вине работника и при невозможности перевода работника на другую работу оплачивается в размере его тарифной ставки (оклада).

Запрещается временная приостановка работы без оплаты простоя, если у работодателя нет возможности для перевода работников на другую работу.

Статья 39. Ограничение перевода на неквалифицированные работы

При простое и в случаях временного замещения отсутствующего работника не допускается перевод квалифицированных работников на неквалифицированные работы без их согласия.

Статья 40. Временный перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью и простоем

Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается на срок до 1 месяца в связи с производственной необходимостью и простоем. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. На период временного перевода работнику оплачивается по выполняемой работе, но не ниже прежнего среднего заработка.

В случае производственной необходимости предельные сроки перевода, а также конкретные размеры оплаты труда устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен, - определяются работодателем после консультации с представительным органом работников.

Статья 41. Временный перевод на другую работу по инициативе работника

Просьба работника о временном переводе на другую работу подлежит удовлетворению работодателем, если эта просьба вызвана уважительными причинами и такая работа имеется на предприятии.

Перечень уважительных причин для временного перевода, а также порядок оплаты труда при переводе устанавливаются настоящим Кодексом, коллективным договором, а если он не заключен - определяются работодателем после консультации с представительным органом работников и с согласия сторон.

Статья 42. Обязанности работодателя по предотвращению массовых увольнений работников

При угрозе массового увольнения работников с работы работодатель обязан по согласованию с представительным органом работников предприятия и соответствующим органом по труду и занятости населения принять

специальные меры, предусматривающие:

- 1) ограничение или временное прекращение приема новых работников, увольнение совместителей;
- 2) ограничение применения сверхурочных работ;
- 3) изменение условий труда в соответствии с частью четвертой статьи 36 настоящего Кодекса;
- 4) временную приостановку производства в соответствии со статьей 38 настоящего Кодекса;
- 5) поэтапное высвобождение работников;
- 6) иные мероприятия, если они предусмотрены коллективным договором.

Статья 43. Трудовые отношения при смене собственника и реорганизации предприятия

При смене собственника предприятия, а равно при его реорганизации (слияние, присоединение, разделение, преобразование) трудовые отношения с согласия работника продолжаются. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом, и с обязательным соблюдением установленных им гарантий.

Новый собственник в течение шести месяцев со дня приобретения права собственника вправе перезаключить или расторгнуть трудовые договоры (контракты), заключенные прежним собственником с руководителями предприятия и работниками, осуществлявшими общие управленческие функции на предприятии.

Передача предприятия из под подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора (контракта).

Статья 44. Прекращение трудового договора (контракта)

Трудовой договор (контракт) может быть прекращен:

- 1) по соглашению сторон. По этому основанию может быть прекращен любой трудовой договор (контракт) в любое время;
- 2) по инициативе работника;
- 3) по инициативе работодателя;
- 4) по истечении срока;
- 5) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Статья 45. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работника

Работник вправе прекратить трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом работодателя за две недели.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По просьбе работника и с согласия работодателя трудовой договор (контракт) может быть расторгнут до истечения срока предупреждения. В случае, когда заявление работника о расторжении трудового договора (контракта) обусловлено невозможностью продолжения им работы, работодатель должен расторгнуть трудовой договор (контракт) в срок, о котором просит работник.

В течение срока предупреждения работник вправе отозвать свое заявление о расторжении трудового договора (контракта), если на его рабочем месте не приглашен в порядке перевода другой работник.

Срочный трудовой договор (контракт) подлежит расторжению по тре-

бованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору (контракту), нарушения работодателем законодательных и иных нормативно-правовых актов о труде или трудового договора (контракта), а также по другим уважительным причинам.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор (контракт) без предварительного предупреждения работодателя в случаях, когда при заключении договора (контракта) последний сообщил ему недостоверную информацию об условиях труда на рабочем месте или нарушил обязательства по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте.

Статья 46. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работодателя

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работодателя должно быть обоснованным. Основанием для этого является:

1) ликвидация предприятия; прекращение деятельности предпринимателя; сокращение численности или штата работников;

2) обнаружившееся несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

3) систематическое виновное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

4) прогула (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

5) неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

6) появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения;

7) совершение по месту работы хищения имущества работодателя установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенции которого входит наложение административного взыскания;

8) прекращение трудового договора (контракта) с совместителями в связи с приемом другого работника, не являющегося совместителем, а также вследствие ограничения работы по совместительству;

9) прекращение трудового договора (контракта) с руководителем предприятия в связи со сменой собственника;

10) однократное грубое нарушение законодательства о труде руководителями предприятия (обособленных его подразделений) и их заместителями;

11) виновное совершение работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, действий, дающих основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

12) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

13) нарушение установленных законом порядка и правил при приеме на работу.

Законами, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены и другие дополнительные основания расторжения трудового догово-

вора (контракта) по инициативе работодателя.

Расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, указанным в пункте 1 (кроме случая ликвидации предприятия), в пункте 2 настоящей статьи, в пункте 2 статьи 53 настоящего Кодекса, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 5 настоящей статьи) и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации предприятия, прекращения деятельности предпринимателя.

Статья 47. Преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора (контракта), при изменении численности (штата) работников или изменении условий труда

При расторжении трудового договора (контракта) в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работы, повлекших изменение численности (штата) работников, или изменением характера работ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается:

- работникам, имеющим двух и более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, имеющим длительный стаж работы на данном предприятии;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства по соответствующей специальности в высших и средних специальных учебных заведениях, и лицам, окончившим с отрывом от производства высшие и средние специальные, профессионально-технические учебные заведения, в течение двух лет после окончания учебы при условии работы по специальности;
- лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии;
- инвалидам Великой Отечественной войны, участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам;
- лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с повышением радиационного излучения, вызванным последствиями аварий на атомных объектах, инвалидам, в отношении которых установлена связь наступившей инвалидности с авариями на атомных объектах, участникам ликвидации последствий этих аварий и катастроф, а также лицам, эвакуированным или переселенным из указанных зон, и к другим лицам, приравненным к этой категории;
- изобретателям.

Коллективным договором (соглашением) могут быть предусмотрены другие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении работников на работе.

Статья 48. Согласование расторжения трудового договора (контракта) по инициативе работодателя с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работодателя (статья 46 настоящего Кодекса) производится после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего проф-

союзного или иного представительного органа работников.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работодателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза или иного представительного органа работников.

Профсоюзный комитет, либо иной представительный орган работников должен сообщить работодателю в письменной форме о принятом решении по вопросу согласия на прекращение с работником трудового договора (контракта) в десятидневный срок со дня получения письменного представления должностного лица, обладающего правом расторжения трудового договора (контракта).

Работодатель вправе прекратить трудовой договор (контракт) не позднее одного месяца со дня получения согласия профсоюзного комитета, либо иного представительного органа работников.

Статья 49. Предупреждение о расторжении трудового договора (контракта)

Работодатель обязан письменно предупредить работника о своем намерении расторгнуть трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, в следующие сроки:

1) при расторжении трудового договора (контракта) в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников - не менее чем за два месяца;

2) при расторжении трудового договора (контракта) в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состоянием здоровья - не менее чем за месяц.

В период предупреждения работнику предоставляется право не выходить на работу в течение не менее одного дня в неделю с сохранением оплаты для поиска другой работы.

По соглашению сторон трудовой договор (контракт) по указанным основаниям может быть расторгнут до истечения срока предупреждения с выплатой компенсаций в размере не ниже среднего дневного заработка за каждый день, оставшийся до истечения этого срока.

Работодатель в сроки, установленные законом, обязан довести до сведения соответствующего органа службы занятости населения данные о предстоящем увольнении работников с указанием их специальности, квалификации и размеров оплаты труда.

Статья 50. Гарантии и льготы для высвобождаемых работников

Работникам, высвобождаемым с предприятия в связи с сокращением работ или изменением условий работ, гарантируется:

1) выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка;

2) сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства в течение второго, третьего месяца увольнения, по решению органа занятости населения, если работник заблаговременно в десятидневный срок после увольнения обратился в этот орган и не был трудоустроен;

3) право на досрочный выход на пенсию за один год до установленного законодательством срока лиц пенсионного возраста, имеющих трудовой стаж, дающий право выхода на пенсию по старости.

К высвобождаемым работникам приравниваются лица, утратившие способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Законодательными и иными нормативно-правовыми актами могут предусматриваться более длительные сроки сохранения среднего заработка за

высвобождаемыми работниками в период их трудоустройства.

Статья 51. Прекращение срочного трудового договора (контракта)

Срочный трудовой договор (контракт) прекращается истечением его срока. Если после истечения срока трудовые отношения продолжают и ни одна из сторон не потребовала их расторжения, то трудовой договор (контракт) перезаключается на новый срок, либо при отсутствии такого соглашения считается продолженным на неопределенный срок.

Трудовой договор (контракт), заключенный на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность), прекращается со дня возвращения этого работника на работу.

Трудовой договор (контракт), заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается после ее завершения.

Статья 52. Расторжение срочного трудового договора (контракта) до истечения срока

Срочный трудовой договор (контракт), предусмотренный пунктами 2 и 4 статьи 31 настоящего Кодекса, может быть расторгнут до истечения срока по основаниям, предусмотренным статьями 43 и 44 настоящего Кодекса. В этих случаях условиями трудового договора (контракта) может быть предусмотрена выплата неустойки.

Работодатель освобождается от выплаты неустойки, если трудовой договор (контракт) досрочно расторгнут по инициативе работника или в связи с нарушением работником своих трудовых обязанностей.

Статья 53. Прекращение трудового договора (контракта) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор (контракт) подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) при призыве или поступлении работника на военную службу;
- 2) при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу;
- 3) при вступлении в законную силу приговора, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение прежней работы;
- 4) в связи со смертью работника;
- 5) при нарушении установленных правил приема на работу;
- 6) в других случаях, предусмотренных законом.

Статья 54. Отстранение от работы

По требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством республики, работодатель обязан отстранить работника от работы.

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, работодатель не вправе допускать к работе в этот рабочий день (смену).

За период отстранения от работы оплата не начисляется.

Статья 55. Выходное пособие

Работнику выплачивается выходное пособие при прекращении трудового договора (контракта):

- по инициативе работодателя, кроме случаев расторжения трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктам 3, 4, 6, 7, 10, 11 части 1 статьи 46 настоящего Кодекса;

-по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, за исключением случаев прекращения трудового договора (контракта) при вступлении в законную силу приговора суда (пункт 3 статьи 53 настоящего Кодекса) и при наступлении смерти работника (пункт 4 статьи 53 настоящего Кодекса).

Размер выходного пособия определяется путем умножения одной четвертой среднемесячного заработка на количество полных лет работы на предприятии и не может быть ниже размера среднемесячного заработка работника.

Статья 56. Трудовая книжка

Трудовая книжка установленного образца является основным документом трудовой деятельности, подтверждающим трудовой стаж работника. Порядок ведения трудовых книжек определяется Правительством Республики Таджикистан.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших на предприятии свыше 5 дней.

В трудовую книжку вносятся сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу с указанием профессии (специальности), квалификации, должности (в соответствии с нормативными актами, устанавливающими наименования профессий и должностей работников) и увольнение работников с указанием оснований прекращения трудового договора (контракта), а также о поощрениях и награждениях за успехи в работе.

При увольнении трудовая книжка выдается работнику в последний день работы. При задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя работнику выплачивается средний заработок за каждый день задержки.

Статья 57. Обязанность работодателя выдавать работнику справку о работе на данном предприятии

Работодатель обязан выдавать работнику, в том числе бывшему, по его просьбе справку о работе на данном предприятии с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы.

Статья 58. Недопущение незаконного увольнения и перевода работника на другую работу

Работник, незаконно переведенный на другую работу или незаконно уволенный с работы, восстанавливается на работе самим работодателем или судом.

При рассмотрении спора в суде на работодателя возлагается обязанность доказывания необходимости и обоснованности перевода или увольнения.

Если коллективным договором предусмотрено получение предварительного согласия соответствующего профсоюзного или иного представительного органа работников при увольнении работников по инициативе работодателя, то суд в числе прочих доказательств, учитывает согласие указанных органов.

Статья 59. Ответственность работодателя за незаконный перевод и незаконное прекращение трудового договора (контракта)

При восстановлении судом работника на работе, на работодателя возлагается обязанность по возмещению причиненного работнику ущерба.

Возмещение ущерба состоит:

1) в обязательной оплате времени вынужденного прогула в размере

не менее утраченного заработка;

2) в компенсации дополнительных расходов, связанных с обжалованием перевода или увольнения (консультации специалистов, расходов по ведению дела);

3) в возможной компенсации морального ущерба.

Размер компенсации морального ущерба определяется судом с учетом оценки действий работодателя, но не может быть менее среднемесячного заработка работника.

ГЛАВА 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 60. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с расписанием или графиком работы, либо условиями трудового договора (контракта) должен выполнять свои трудовые обязанности.

Нормальная продолжительность рабочего времени на предприятиях не может превышать 40 часов в неделю.

Статья 61. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Отдельным категориям работников с учетом их возраста, состояния здоровья, условий труда, специфики трудовых функций и других обстоятельств в соответствии с законодательными и иными нормативно-правовыми актами о труде, а также условиями трудового договора (контракта) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

1) работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста (статья 178 настоящего Кодекса);

2) инвалидам (статья 152 настоящего Кодекса);

3) работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда (статья 62 настоящего Кодекса), или имеющим особый характер работы (статья 63 настоящего Кодекса).

Статья 62. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными условиями труда

Сокращенная продолжительность рабочего времени не свыше 35 часов в неделю устанавливается работникам, подвергающимся в процессе труда воздействию вредных для здоровья физических, химических, биологических и иных производственных факторов.

Список производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени при их выполнении утверждается Правительством Республики Таджикистан.

Статья 63. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, имеющих особый характер работы

Отдельным категориям работников (врачам, педагогам и другим), работа которых связана с повышенным эмоциональным, умственным, нервным напряжением (имеет особый характер), продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

Перечень таких работников и конкретная продолжительность их рабочего времени определяется законодательными и иными нормативно-правовыми актами о труде Республики Таджикистан.

Статья 64. Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой в зависимости от выработки или пропорционально отработанному времени.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также иными законодательными и нормативно-правовыми актами о труде.

При введении режима неполного рабочего времени продолжительность рабочего времени не может быть менее половины месячной нормы рабочего времени, а оплата труда - ниже установленного Законом минимального размера.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений, продолжительности ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Статья 65. Виды рабочей недели. Режим рабочего времени

Виды рабочей недели (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная неделя с одним выходным днем, рабочая неделя со скользящими выходными днями) и режим рабочего времени (продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену) устанавливаются на предприятии правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, а при их отсутствии - по соглашению между работником и работодателем.

Статья 66. Сменная работа

При сменной работе продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается графиками сменности, которые утверждаются работодателем после предварительных консультаций с соответствующим представительным органом работников, и доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие.

Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности.

Привлечение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

Статья 67. Продолжительность рабочего времени

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

-при пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графика сменности, утверждаемыми работодателем после предварительных консультаций с соответствующим представительным органом работников с учетом специфики работы и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели;

-для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, от 16 до 18 лет - 7 часов;

-для учащихся общеобразовательных учреждений (школ), образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа;

-для инвалидов - 6 часов;

-работающих по совместительству половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 60-67 настоящего Кодекса (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.№26).

При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов - при недельной норме 35 часов и 4 часов - при недельной норме 24 часа.

Статья 68. Разделение рабочего дня на части

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, рабочий день с согласия работника может быть разделен на части с условием, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Виды работы, где производится разделение рабочего дня на части, количество и продолжительность перерывов в работе, а также виды и размеры компенсации работникам за работу с такими условиями определяются коллективным договором и соглашением, а если он не заключен, - работодателем после предварительных консультаций с соответствующим представительным органом работников.

Статья 69. Продолжительность работы накануне праздничных дней

Продолжительность ежедневной работы (смены) накануне праздничных (нерабочих) дней (статья 83 настоящего Кодекса) уменьшается для всех работников не менее, чем на час.

Уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) перед праздничным днем не производится в тех случаях, когда праздничному дню предшествует день отдыха, а также когда работникам установлена сокращенная продолжительность рабочей недели.

В непрерывных производствах и на отдельных видах работ, где по условия производства (работы) уменьшение продолжительности ежедневной работы в предпраздничные дни невозможно, переработка нормы рабочего времени компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха в порядке, определяемом работодателем после предварительных консультаций с соответствующим представительным органом работников или, с согласия работника оплачивается как сверхурочная работа.

Статья 70. Продолжительность работы в ночное время

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час с соответствующим сокращением продолжительности рабочей недели, если не менее половины установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены) приходится на ночное время.

В непрерывно действующих производствах и на отдельных видах работ, где по условиям производства невозможно сократить продолжительность ежедневной работы (смены) в ночное время, переработки компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха в порядке, определяемом работодателем после предварительных консультаций с соответствующим представительным органом работников.

Привлечение работников к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных статьями 152, 161, 181 настоящего Кодекса.

Статья 71. Суммированный учет рабочего времени

На предприятиях, где по условиям производства (работы) не может

быть соблюдена установленная еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (статьи 67-70 настоящего Кодекса). При этом учетный период не должен быть более одного года, а продолжительность ежедневной работы (смены) - свыше 12 часов. Порядок применения суммированного учета рабочего времени устанавливается коллективным договором, а если он не заключен, - работодателем после консультаций с соответствующим представительным органом работников.

Статья 72. Сверхурочная работа

Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по распоряжению работодателя сверх установленной для работника ежедневной продолжительности рабочего времени, либо сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочные работы применяются в исключительных случаях, установленных статьей 73 настоящего Кодекса, с согласия работника по основаниям и в порядке, установленном работодателем по соглашению с соответствующим представительным органом работников. Работодатель обязан обеспечить на работах в сверхурочное время безопасность труда и нормальные производственные и социально-бытовые условия.

Привлечение работников к сверхурочной работе производится с соблюдением ограничений, установленных статьями 152, 162, 181 настоящего Кодекса.

При продолжительности рабочей смены - 12 часов, а также на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда сверхурочные работы не допускаются.

Сверхурочные работы не должны превышать в течение двух дней подряд:

- двух часов - на работах с вредными и тяжелыми условиями труда;
- четырёх часов - на других работах.

Для каждого работника сверхурочные работы не должны превышать 120 часов в год.

Статья 73. Исключительные случаи применения сверхурочных работ

Исключительными случаями применения сверхурочных работ являются:

а) производство работ, необходимых для обороны страны, предотвращения и ликвидации стихийных бедствий и опасностей;

б) производство работ по устранению случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование производства;

в) необходимость закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной или случайной задержки по техническим условиям производства не может быть закончена в течение нормальной продолжительности рабочего времени, если при этом прекращение начатой работы может повлечь за собой порчу материалов или оборудования;

г) производство временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений, если их неисправность вызывает прекращение работ для значительного количества работников;

д) продолжение работы в непрерывных производствах при неявке сменяющего работника, при этом работодатель обязан незамедлительно принимать меры по замене сменщика другим работником;

е) выполнение погрузочно-разгрузочных работ и связанных с ними работ на транспорте при необходимости освобождения складских помещений предприятий транспорта, а также для погрузки и выгрузки транспортных средств в целях предупреждения скапливания грузов в пунктах отправления и назначения, и простоя транспортных средств.

Статья 74. Учет рабочего времени

Работодатель обязан своевременно осуществлять точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе и сверхурочных работ.

ГЛАВА 6 . ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 75. Понятие времени отдыха и его виды

Временем отдыха является время, в течение которого работник согласно закону должен быть освобожден от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению для удовлетворения своих интересов и восстановления трудоспособности.

К видам времени отдыха относятся:

- а) перерывы в течение рабочего дня;
- б) междудневные (междусменные) перерывы в работе;
- в) выходные дни (еженедельный отдых);
- г) праздничные дни;
- д) ежегодные оплачиваемые трудовые отпуска;
- е) социальные отпуска (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 76. Перерывы для отдыха и питания

В течение ежедневной работы (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания. Конкретная продолжительность этого перерыва устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности или по соглашению между работником и работодателем. Как правило, он должен предоставляться не позднее, чем через четыре часа после начала работы.

Такие перерывы не включаются в рабочее время и не оплачиваются, а их продолжительность не может быть более двух часов.

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить для работника возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ устанавливается в коллективном договоре (если коллективный договор не заключен - определяется работодателем после предварительных консультаций с соответствующим представительным органом работников предприятия), а место для отдыха и приема пищи определяется работодателем.

Статья 77. Внутрисменные перерывы. Специальные перерывы для обогрева и отдыха

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени внутрисменных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов утверждаются в коллективном договоре (если коллективный договор не заключен - определяются работодателем по согласованию с соответствующим представительным органом работников предприятия).

Работникам, работающим в холодное или жаркое время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, а также другим категориям работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательными или иными нормативными актами, договорами о труде, предоставляются специальные перерывы для отдыха, обогрева, охлаждения, сушки белья, про-

изводительной гимнастики и кормления грудного ребенка (статья 167 настоящего Кодекса).

Такие перерывы включаются в счет рабочего времени и оплачиваются. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещения для обогрева, охлаждения и отдыха работников.

Статья 78. Продолжительность ежедневного отдыха

Работникам должны предоставляться междудневные (междусменные) перерывы для отдыха продолжительностью не менее 12 часов.

Статья 79. Выходные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один день. Общим выходным днем является воскресенье.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается графиком работы предприятия. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Статья 80. Выходные дни на непрерывно действующих предприятиях и на предприятиях, где работа не может прерываться в общий выходной день

На предприятиях, приостановка работы на которых не возможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также на других предприятиях с непрерывным производством выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, устанавливаемым работодателем после предварительных консультаций с соответствующим представительным органом работников.

На предприятиях, где работа не может прерываться в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (театры, музеи, магазины, организации бытового обслуживания населения), выходные дни устанавливаются по согласованию с местными органами исполнительной власти (хукуматами).

Статья 81. Запрещение работы в выходные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные дни

Работа в выходные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные дни допускается по согласованию с соответствующим представительным органом работников предприятия в следующих исключительных случаях:

-для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

-для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи имущества;

-для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия в целом или его отдельных подразделений;

-в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами.

Привлечение работников к работе в их выходные дни производится по письменному распоряжению работодателя с соблюдением ограничений, установленных (статьями 152, 162, 181 настоящего Кодекса).

Статья 82. Компенсация за работу в выходной день

Работа в выходной день компенсируется по желанию работника предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме в размере, предусмотренной статьей 105 настоящего Кодекса.

Статья 83. Праздничные дни

Работа на предприятиях не производится в следующие праздничные дни:

1 января	-Новый год;
8 марта	-Международный женский день;
21-24 марта	-Праздник Навруз (Закон РТ от 03.05.02 N10) (Закон РТ от 29.04.2006г.№182);
1 мая	-Международный день солидарности трудящихся;
9 мая	-День Победы народов в Великой Отечественной войне;
27 июня	-День Национального единства (Закон РТ №718 от 13.11.98)
9 сентября	-День государственной независимости Республики Таджикистан;
6 ноября	-День Конституции Республики Таджикистан;
Праздник Рамазан	-один день ежегодно в день совпадения;
Праздник Курбон	-один день ежегодно в день совпадения.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых не возможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие предприятия), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Работа в праздничные дни компенсируется оплатой, определенной в статье 105 настоящего Кодекса.

При совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Отмечать без выходного дня следующие дни памяти:

22 июля	-день таджикского языка;
Праздник Мехргон;	
Праздник Сада.	

Статья 84. Понятие и виды отпусков

Под отпуском понимается относительно длительный период, в течение которого работник, в порядке, определяемом законодательством, освобождается от выполнения трудовых обязанностей с условием сохранения места работы и должности для отдыха и восстановления трудоспособности, а также удовлетворения иных благ.

Под прежней работой понимается выполнявшаяся до отпуска работа у того же работодателя, по той же специальности, должности, квалификации и на том же рабочем месте.

Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

1) ежегодные оплачиваемые трудовые отпуска:

- а) ежегодный основной минимальный отпуск;
- б) ежегодный основной удлиненный отпуск;
- в) ежегодные дополнительные отпуска;

2) социальные отпуска:

- а) отпуск по беременности и родам;
- б) отпуск по уходу за ребёнком;
- в) учебные отпуска;
- г) творческие отпуска;

3) отпуска без сохранения заработной платы (в редакции Закона РТ

от 17.05.2004г.N26).

Статья 84(1). Право на трудовые оплачиваемые отпуска и социальные отпуска

Работники имеют право на трудовые оплачиваемые отпуска и социальные отпуска (часть вторая статьи 75 настоящего Кодекса) при наличии оснований, предусмотренных настоящим Кодексом.

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, за исключением случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 84(2). Право на ежегодный основной минимальный и ежегодный основной удлиненный отпуск

Работники, независимо от работодателя и вида заключенного ими трудового договора (контракта), формы организации и оплаты труда, имеют право на ежегодный основной минимальный или ежегодный основной удлиненный отпуск (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 85. Продолжительность ежегодного основного минимального отпуска

Ежегодный основной минимальный отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 24 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного минимального отпуска обязательна для всех работодателей.

Работодатель имеет право за счет собственных средств увеличивать продолжительность ежегодного основного минимального отпуска более 24 календарных дней в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором (соглашением) или трудовым договором (контрактом).

Нерабочие праздничные дни, периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам в ежегодные отпуска не включаются (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 85(1). Продолжительность ежегодного основного удлиненного отпуска

Отдельным категориям работников, с учетом специфики и характера трудовых функций, возраста, стажа работы, состояния здоровья и других обстоятельств, могут устанавливаться основные удлиненные отпуска в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

Ежегодный основной удлиненный отпуск устанавливается:

1) работникам научных организаций - от 28 до 56 календарных дней;
2) работникам библиотек, научных организаций, учебных заведений, республиканских и областных библиотек - от 28 до 56 календарных дней;

3) работникам - преподавателям дневной и заочной форм обучения, высших учебных заведений, в том числе по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров средних специальных и профессионально-технических учебных заведений - от 28 до 56 календарных дней;

4) работникам школ и детских дошкольных и внешкольных учреждений - от 28 до 56 календарных дней;

5) работникам культурно-просветительных учреждений - от 28 до 42 календарных дней;

6) медицинским сестрам, занятым воспитанием детей в возрасте до трех лет, воспитателям ясельных групп детских дошкольных учреждений и домов ребенка - 42 календарных дня;

7) постоянным работникам лесного хозяйства - 28 календарных дней;

8) работникам моложе 18 лет, в том числе принятым на время прохождения производственной практики (производственного обучения) – 30 календарных дней (статья 180 настоящего Кодекса);

9) работникам – инвалидам первой и второй групп – 42, а инвалидам третьей группы – 35 календарных дней;

10) женщинам, работающим в сельской местности не менее 28 календарных дней;

11) другим категориям работников в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

Перечень организаций, профессий и должностей, перечисленных в подпунктах 1), 5) части второй настоящей статьи, устанавливается Правительством Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 86. Ежегодные дополнительные отпуска

Работодатель обязан предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:

– работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда (статья 87 настоящего Кодекса);

– работникам, имеющим особый характер работы (статья 88 настоящего Кодекса);

– работникам, выполняющим работу в неблагоприятных природно-климатических условиях (статья 89 настоящего Кодекса);

– работникам с ненормированным рабочим днем (статья 89(1) настоящего Кодекса) (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26);

– в других случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом).

Статья 87. Ежегодный дополнительный отпуск за вредные и тяжелые условия труда

Ежегодный дополнительный отпуск за вредные и тяжелые условия труда продолжительностью не менее 7 календарных дней предоставляется работникам, занятым на подземных горных работах и на открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за вредные и тяжелые условия труда, а также продолжительность отпусков, порядок и условия их предоставления определяются Правительством Республики Таджикистан.

Указанный дополнительный отпуск предоставляется только по одному из оснований, предусмотренных в перечне (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 88. Ежегодный дополнительный отпуск за особый характер работы

Ежегодный дополнительный отпуск за особый характер работы продолжительностью не менее 3 календарных дней устанавливается отдельным категориям работников, труд которых связан с повышенным нервным и эмоциональным напряжением или особенностями условий выполнения работы.

Перечни профессий и должностей работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за особый характер работы, а также конкретная продолжительность и условия предоставления этого отпуска определяются

Правительством Республики Таджикистан.

Статья 89. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в особых природно-климатических условиях

Ежегодный дополнительный отпуск за работу в особых природно-климатических условиях устанавливается продолжительностью не менее 8 календарных дней.

Конкретная продолжительность и условия предоставления этого отпуска определяются законодательными и иными нормативно-правовыми актами Республики Таджикистан а также в коллективном договоре (соглашении) (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 89(1). Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени дополнительный отпуск продолжительностью не менее 10 календарных дней.

Конкретная продолжительность такого отпуска для работников организаций, финансируемых из государственного бюджета устанавливается Правительством Республики Таджикистан, а для работников негосударственных организаций - коллективным договором (соглашением), а в случае отсутствия такового соглашением сторон трудового договора (контракта).

Перечень работников с ненормированным рабочим днем в государственных организациях утверждается Правительством Республики Таджикистан, а в негосударственных организациях коллективным договором (соглашением) или иным специальным локальным нормативным актом организации (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 89(2). Дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы

Работникам, занятым в отдельных отраслях и имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью до десяти календарных дней.

Перечень отраслей, производств, работ, профессий и должностей, условия предоставления и продолжительность отпуска за продолжительный стаж работы утверждается Правительством Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 90. Исчисление продолжительности ежегодных отпусков

Продолжительность отпусков исчисляется в календарных днях, не зависимо от применяемых режимов и графиков работы.

Праздничные дни, приходящиеся на период отпуска и являющиеся не рабочими в соответствии со статьей 83 настоящего Кодекса, при определении длительности отпусков не учитываются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительный отпуск, продолжительность которого установлен законодательством, суммируется с основным отпуском (в том числе и удлиненным).

При исчислении продолжительности отпусков пропорционально отработанному времени их длительность определяется путем деления полного размера каждого отпуска на 12 и умножения на число полных месяцев работы.

При этом излишки, равные 15 и более календарным дням, округляются до месяца, а менее 15 календарных дней отбрасываются.

Статья 90(1). Рабочий год

Рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого конкретного работника со дня приема его на работу (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 91. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной отпуск

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск, включается:

- фактически проработанное в течение рабочего года время;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные отраслевыми (тарифными) соглашениями, коллективными договорами и иными локальными актами предприятия, условиями трудового договора (контракта).

Если коллективным договором, иным трудовым договором (контрактом) не предусмотрено иное, в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск, не включается:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин;
- время неоплачиваемых отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых по просьбе работника продолжительностью более 15 календарных дней.

Законодательными и иными нормативными актами о труде могут предусматриваться особые правила исчисления стажа работы, дающего право на получение дополнительных отпусков.

Статья 91(1). Право работодателя сдвигать рабочий год

Если сумма периодов, включаемых в рабочий год, согласно статье 91 настоящего Кодекса, меньше 12 полных календарных месяцев, рабочий год работника сдвигается на недостающее время (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 92. Условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее, чем через 11 месяцев работы у работодателя.

До истечения 11 месяцев работы работодатель обязан предоставить, трудовые отпуска по желанию работника:

- 1) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- 2) лицам моложе восемнадцати лет;
- 3) работникам, принятым на работу в порядке перевода;
- 4) работникам, которые в соответствии с медицинским заключением имеют путевки для санаторно-курортного лечения;
- 5) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до 11 месяцев работы по совместительству;
- 6) учителям школ, преподавателям профессионально - технических учебных заведений, профессорско-преподавательскому составу высших и средних специальных учебных заведений;

- 7) участникам Великой Отечественной войны;
- 8) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- 9) работникам, обучающимся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, профессионально-технических учебных заведениях, на вечерних и заочных отделениях высших и средних специальных учебных заведений, в аспирантурах;
- 10) в других случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан, коллективным договором (соглашением) или трудовым договором (контрактом).

Военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора, трудовой отпуск предоставляется по истечении трех месяцев работы.

Работающим женам (мужьям) военнослужащих, по их желанию, трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском их мужей (жен).

Допускается, кроме случаев, изложенных в пунктах 1-9 части второй, частях третьей и четвертой настоящей статьи, предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 92 (1). Условия предоставления трудовых отпусков за второй и последующие рабочие годы

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за второй и последующие рабочие годы, предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 93. Предоставление ежегодных отпусков лицам, возвратившимся из лечебно-трудовых профилакториев

Ежегодные отпуска лицам, возвратившимся из лечебно-трудовых профилакториев, предоставляются за фактически проработанное время по последнему месту работы.

Статья 94. Время и очередность предоставления трудовых отпусков

Время и очередность предоставления трудовых отпусков определяется в порядке, предусмотренном коллективным или трудовым договором (контрактом), правилами внутреннего трудового распорядка, графиком отпусков, согласованным с соответствующим представительным органом работников организации либо устанавливается по согласованию между работодателем и работником.

График предоставления трудовых отпусков составляется на календарный год в сроки, установленные коллективным договором (соглашением), либо согласованные работодателем с профсоюзом или другим представительным органом работников, и доводится до сведения всех работников.

При определении времени и очередности предоставления отпусков должны быть обеспечены права работников, имеющих льготы на получение отпуска: в летнее или другое удобное время;

- 1) работникам моложе восемнадцати лет;
- 2) учителям школ, преподавателям профессионально-технических учебных заведений, профессорско-преподавательскому составу высших и средних специальных учебных заведений;
- 3) участникам Великой Отечественной войны;
- 4) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

5) работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь;

6) работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий Чернобыльской катастрофы;

7) в других случаях, предусмотренных коллективным договором (соглашением) или трудовым договором (контрактом);
в определенный период:

1) работникам, обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных вечерних (сменных) школах, профессионально-технических учебных заведениях, средних специальных и высших учебных заведениях, аспирантурах перед проведением или во время проведения установочных занятий, выполнения лабораторных или учебных работ, сдачи экзаменов и зачетов;

2) работникам, работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе.

О времени предоставления отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 15 дней до начала отпуска.

Работающим мужчинам ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены по беременности и родам (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 94(1). Ежегодное предоставление трудового отпуска и исключительные случаи переноса трудового отпуска на следующий год

Работодатель обязан предоставлять работнику трудовой отпуск, как правило, в течение каждого рабочего года (ежегодно).

В исключительных случаях, когда предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенос части отпуска на следующий рабочий год.

Оставшаяся часть трудового отпуска не может быть менее десяти календарных дней и предоставляется до окончания текущего рабочего года.

Переносимая часть трудового отпуска по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год или используется отдельно не позднее, чем в течение года после наступления права на этот отпуск.

Работникам моложе восемнадцати лет, работникам, занятым на тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан, перенесение отпуска на другой год не допускается.

Запрещается непредоставление трудового отпуска в течение двух лет подряд (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 95. Право работника на перенос или продление трудового отпуска в течение рабочего года

Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен:

1) при временной нетрудоспособности работника;

2) при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

3) при совпадении ежегодного основного отпуска с отпуском в связи с обучением без отрыва от производства (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего, после получения вызова учебного заведения);

4) при выполнении государственных либо общественных обязанностей, если законодательными или иными нормативными правовыми актами предусмотрено освобождение от работы для их выполнения;

5) в случае невыплаты работнику в установленные сроки заработной платы за время отпуска;

б) с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан или коллективным договором.

В тех случаях, когда такие причины наступили в период отпуска, отпуск продлевается на соответствующее число дней или по согласованию работника с работодателем неиспользованная часть отпуска переносится на другой согласованный с работодателем срок текущего рабочего года.

Если причины, перечисленные в части первой настоящей статьи, наступили до начала трудового отпуска, отпуск по желанию работника переносится на другое время рабочего года, определяемое по договоренности между работником и работодателем.

Работник обязан уведомить работодателя о возникших причинах, препятствующих использованию отпуска в запланированный срок, и времени продления отпуска (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 95. Продление отпуска

Работники имеют право на продление отпуска:

- при временной нетрудоспособности;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- при совпадении ежегодного основного отпуска с учебным отпуском;
- при выполнении государственных либо общественных обязанностей, если законодательными и иными нормативными актами предусмотрено освобождение от работы для их выполнения.

В тех случаях, когда такие причины наступили в период отпуска, отпуск продлевается на соответствующее число дней или по соглашению работника с работодателем неиспользованная часть отпуска переносится на другой срок.

Работник обязан уведомить работодателя о возникших причинах, препятствующих использованию отпуска.

Статья 95(1). Последствия отказа работника от использования трудового отпуска без законных оснований и согласия работодателя

Если трудовой отпуск предоставлен с соблюдением установленного порядка, но работник отказывается использовать отпуск в определенный для него срок до конца рабочего года без законных на то оснований, работодатель вправе отказать работнику в переносе отпуска и не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, кроме случаев, предусмотренных частью первой статьи 100 настоящего Кодекса (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 96. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска

По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена работнику в другое удобное для него время в течение данного рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год с соблюдением требований, предусмотренных статьей 94(1) настоящего Кодекса если иное не предусмотрено коллективным договором (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26)

Не допускается отзыв из отпуска работников, моложе 18 лет и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда или имеющих особый характер работы а также иных лиц, в случае, предус-

мотренных законодательством(в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 97. Оплата ежегодного основного отпуска

За период ежегодного основного отпуска работнику гарантируется оплата в размере не ниже среднего месячного заработка.

Оплата отпуска производится в сроки, установленные коллективным договором, но во всяком случае не позднее, чем за неделю до его начала.

Статья 97(1). Средства для оплаты отпусков

Средства для оплаты трудовых и социальных оплачиваемых отпусков (кроме отпусков по беременности и родам (статья 164 настоящего Кодекса) и по уходу за детьми (статьи 165, 166 настоящего Кодекса) выплачиваются работодателем, а в организациях, финансируемым из государственного бюджета, из средств, предназначенных сметой расходов для их содержания и заработной платы.

Оплата отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ребёнком выплачиваются за счёт средств государственного социального страхования(в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 98. Социальные отпуска

Социальные отпуска работникам предоставляются для творческой деятельности (статья 98(1) настоящего Кодекса), по беременности и родам (статья 164 настоящего Кодекса), по уходу за ребёнком (статьи 165 и 166 настоящего Кодекса) и образования без отрыва от производства (статьи 186, 187, 188 настоящего Кодекса).

Право на социальные отпуска работников не зависит от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой формы организации.

На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или коллективным договором (соглашением), - заработная плата.

Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска.

Социальные отпуска предоставляются за тот календарный год, в котором работник имеет на них право.

В случае неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий рабочий год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении(в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 98(1). Творческие отпуска

Творческие отпуска с сохранением заработной платы предоставляются работникам для работы над диссертацией, написания учебников и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Порядок и условия предоставления и продолжительности творческих отпусков устанавливаются законом(в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 99. Отпуска без сохранения заработной платы

По семейным и другим уважительным причинам работнику, по его заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между ним и работодателем.

Отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника

предоставляется в обязательном порядке:

1) участникам Великой Отечественной войны, и лицам, приравненным к ним, а также работающим пенсионерам до 14 календарных дней ежегодно;

2) родителям и женам военнослужащих, погибших вследствие ранения, контузии или увечья, получивших при защите страны либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте - до 14 календарных дней ежегодно;

3) работающим инвалидам - до 2 месяцев в году;

4) работникам, в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти родственников - до 7 календарных дней;

5) работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (без выдачи листка нетрудоспособности или замещающего его документа) - до 14 календарных дней;

6) работникам, получившим в соответствии с медицинским заключением, путевку для санаторно-курортного лечения, срок которой превышает продолжительность трудового отпуска - на недостающее время (с добавлением времени на проезд), а если трудовой отпуск использован, - на весь срок путевки (с добавлением времени на проезд);

7) работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие, средне - специальные учебные заведения соответственно 15 и 10 календарных дней, не считая времени проезда до места нахождения учебного учреждения и обратно;

8) поступающим в аспирантуру и докторантуру и обучающимся в них без отрыва от производства - на время проезда до места нахождения соответствующих учреждений и обратно, на период сдачи вступительных и кандидатских экзаменов и работ над диссертацией;

9) в других случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан, а также коллективным договором.

Отпуска, предусмотренные пунктами 1- 3 части второй настоящей статьи, предоставляются в период, согласованный работником с работодателем. Уважительность причин предоставления отпуска по социальным причинам оценивает работодатель, если иное не установлено коллективным договором (соглашением) (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 99(1). Временные отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы

При возникновении необходимости временной приостановки работы или временного уменьшения их объема на срок не менее одного месяца работодатель, с целью предотвращения увольнения работников по сокращению численности или штата, вправе с согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором (соглашением).

Размер сохраняемой заработной платы при этом определяется по договоренности между работодателем и работниками и он не может быть ниже размера заработной платы работника (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 100. Реализация права на отпуск при увольнении с работы

При увольнении с работы, независимо от его основания, работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация.

По желанию работника при расторжении трудового договора (контракта) по его инициативе неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением с работы. При этом датой увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора (контракта) отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора (контракта). В этом случае действие трудового договора (контракта) считается продленным до окончания отпуска.

Денежная компенсация за полный трудовой отпуск выплачивается, если ко дню увольнения с работы работник проработал весь рабочий год.

Если ко дню увольнения с работы работник проработал часть рабочего года, денежная компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении с работы выплачивается в день увольнения (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 100(1). Права работодателя при предоставлении отпуска

Работодатель с учетом мнения трудового коллектива может предоставлять большему числу работников отпуска в летнее время, а работникам, осуществляющим в этот период работу по ремонту, реконструкции и модернизации производства в другое удобное для них время.

За счет сэкономленных средств (прибыли) и в соответствии с коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), работодатель вправе:

1) устанавливать дополнительный отпуск за работу по графику непрерывной рабочей недели (при многосменном режиме работы) - до календарных дней;

2) устанавливать дополнительный отпуск за достижение высоких результатов в труде, выполнение особо сложных и особо важных работ - до 7 календарных дней;

3) устанавливать повышенные размеры оплаты всех видов социальных отпусков, прежде всего, связанных с беременностью и родами, уходом за ребенком, творческой и учебной деятельностью;

4) поощрять работников, проводящих свой отпуск в санаториях, пансионатах, домах и базах отдыха, в санаториях - профилакториях и других оздоровительных учреждениях, полноценный отдых в которых способствует повышению их работоспособности и укреплению здоровья путем полной или частичной оплаты расходов стоимости путевок и проезду к месту отдыха (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

ГЛАВА 7. ОПЛАТА ТРУДА

Статья 101. Установление размеров оплаты труда работников

Оплата труда работников устанавливается в зависимости от количества и качества затраченного ими труда. Мерой затраты труда являются нормы труда (нормы выработки, нормы времени, нормы обслуживания), устанавливаемые для работников на основании действующих минимальных размеров заработной платы, тарифных ставок и межразрядных коэффициентов работодателем по согласованию с представительным органом работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии и организации производства, при обеспечении работникам нормальных условий труда.

Размер оплаты труда устанавливается по согласованию между работодателем и работником. Оплата труда не может быть ниже установленного государством минимального размера заработной платы (статья 103 настоящего Кодекса) и не ограничивается каким либо максимумом.

Система заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного рода выплат устанавливаются:

1) работникам организаций, финансируемых из государственного бюджета – законами и иными нормативными правовыми актами;

2) работникам организаций со смешанным финансированием бюджетное финансирование и предпринимательская деятельность законами, иными нормативными правовыми актами, а также коллективными договорами (соглашениями), локальными нормативными актами организаций;

3) работникам других организаций коллективными договорами (соглашениями), локальными нормативными актами организаций трудовыми договорами (контрактами).

Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников организации (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N 26).

Статья 102. Гарантии оплаты труда

Работодатель, не зависимо от своего финансового состояния, обязан выплатить работнику за выполненную им работу установленную оплату труда.

Дискриминация в оплате труда запрещается. Работодатель обязан выплачивать работникам одну и ту же оплату за выполнение равноценной работы. Изменение условий оплаты труда в сторону неблагоприятную для работника запрещается.

Размер оплаты труда, определенный соглашением сторон трудового договора (контракта), не может быть ниже установленного коллективным договором или соглашением.

Статья 102(1). Государственные гарантии по оплате труда работников

Система государственных гарантий включает в себя:

1) тарифную систему, состоящую из следующих элементов: тарифные ставки (оклады), тарифная сетка, тарифные коэффициенты.

Сложность выполнения работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом Единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых Правительством Республики Таджикистан;

2) минимальный размер заработной платы в Республике Таджикистан;

3) величину тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сети работников Республики Таджикистан для работников бюджетной сферы;

4) республиканские тарифы оплаты труда часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально – квалификационных групп работников организаций, финансируемых из государственного бюджета и пользующихся государственными дотациями;

5) размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных, в том числе за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу, в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, работу во вредных и тяжёлых условиях труда;

6) меры по поддержанию реального уровня заработной платы в соответствии с законодательством Республики Таджикистан;

7) ограничение размеров удержания из заработной платы, в том числе размеров налогообложения доходов;

8) государственный контроль и надзор за своевременностью выплаты заработной платы, реализацией государственных гарантий в части её раз-

меров:

9) ответственность работодателей за нарушение условий коллективного договора (соглашения) по оплате труда.

Государственные гарантии в области оплаты труда распространяются на работников, состоящих в трудовых отношениях и условиях найма с работодателями всех форм собственности (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 102(2). Заработная плата

Заработная плата – совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах и (или) натуральной форме, которые работодатель обязан выплатить наемному работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Заработная плата состоит из постоянной и переменной долей.

Постоянная доля заработка состоит из часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов).

Переменная доля заработной платы тесно связана с результатами работы и включает в себя различного рода надбавки, вознаграждения, компенсации (за квалификацию, за стаж работы, по итогам работы за год, за ученую степень и др.) и премии (за высокое качество работы, за перевыполнение норм выработки и др.) (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 103. Минимальный размер заработной платы

Минимальная заработная плата – государственный минимальный, обязательный размер денежных выплат работнику работодателем в течение месяца за работу в нормальных условиях при соблюдении установленной настоящим Кодексом продолжительности рабочего времени и выполнении им установленных трудовых обязанностей.

Размер минимальной заработной платы устанавливается Президентом Республики Таджикистан.

Минимальная заработная плата служит основой для установления на территории Республики Таджикистан уровней государственных тарифов оплаты труда.

В минимальный размер заработной платы не включаются доплаты, надбавки, поощрительные выплаты, а также повышенная оплата при отклонении от нормальной продолжительности рабочего времени (статьи 105, 106 настоящего Кодекса).

В районах и местностях, где установлены районные коэффициенты, коэффициенты за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах к заработной плате (статья 104 настоящего Кодекса), минимальный размер заработной платы определяется с применением этих коэффициентов и надбавок.

В коллективных договорах (соглашениях), (кроме тех, стороной которых является организация, финансируемая из государственного бюджета и пользующаяся государственными дотациями) может предусматриваться более высокий размер минимальной заработной платы (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 104. Районные коэффициенты и надбавки к оплате труда

В районах и местностях с неблагоприятными природно-климатическими и бытовыми условиями устанавливаются районные коэффициенты и надбавки к оплате труда.

Перечень регионов, в которых применяются районные коэффициенты и надбавки, их величина, а также порядок их выплаты устанавливаются Пра-

вительством Республики Таджикистан.

Статья 104(1). Государственные тарифы в области оплаты труда

Государственными тарифами в области оплаты труда в Республике Таджикистан являются часовые и (или) месячные тарифные ставки и должностные оклады, определяющие минимальные уровни оплаты труда для конкретных профессионально - квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета.

Иные работодатели обязаны использовать установленные тарифы для дифференциации оплаты труда работников как минимальные гарантии размеров оплаты труда.

Государственные тарифы в области оплаты труда определяются на основе минимальной заработной платы по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки работников Республики Таджикистан и устанавливаемой Правительством Республики Таджикистан тарифной ставки первого разряда с участием профсоюзов для дифференциации минимальных уровней оплаты труда по профессионально квалификационным группам работников.

Государственные тарифы в области оплаты труда, а также рассчитанные, исходя из них, часовые, дневные и другие тарифные ставки и оклады понижению не подлежат и являются основой для установления конкретных размеров ставок и окладов в коллективных договорах (соглашениях), а также в соответствующих сметах расходов средств на содержание организаций, финансируемых из государственного бюджета.

Государственные тарифы в области оплаты труда изменяются по мере повышения размеров минимальной заработной платы (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 104(2). Оплата труда работников

Оплата труда работников производится на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов), определяемых в коллективном договоре (соглашении), трудовом договоре, а в организациях финансируемых из государственного бюджета Правительством Республики Таджикистан.

Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение наемным работникам соответствующей квалификации осуществляются в порядке, определяемом коллективным договором (соглашением) или работодателем в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, иными квалификационными справочниками, утверждёнными в установленном порядке.

Рабочим, выполняющим нормы труда, присвоение более высокого квалификационного разряда производится в первую очередь.

Если рабочий успешно выполнял не менее трех месяцев в течение года работы более высокой квалификации, он вправе требовать от работодателя присвоения ему в установленном порядке более высокого квалификационного разряда (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 104(3). Оплата труда, применяемого в особых условиях

На тяжелых работах, на работах с вредными и особо вредными условиями труда устанавливается повышенная оплата труда в порядке, определяемом Правительством Республики Таджикистан или уполномоченным им органом, а также коллективным договором (соглашением) (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 104(4). Формы, система и размеры оплаты труда

Формы, система и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются работодателем на основании коллективного договора (соглашения) и трудового договора (контракта).

Формы и система оплаты труда государственных служащих и приравненных к ним лиц устанавливаются законом.

Формы и система оплаты труда работников организации, финансируемых из государственного бюджета, устанавливаются работодателем, а размеры оплаты труда Правительством Республики Таджикистан.

Дифференциация размеров оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 104(5). Изменение условий оплаты труда

Условия оплаты труда изменяются в том же порядке, в котором они устанавливаются.

Изменение условий оплаты труда в сторону, неблагоприятную для работника, запрещается без его согласия. В порядке исключения такое изменение возможно:

- при изменении в технологии производства и организации труда, когда прежние условия оплаты труда не могут быть сохранены.

О предстоящем изменении условий оплаты труда работник должен быть предупрежден не позднее, чем за два месяца (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 104(6). Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работ различной квалификации труда рабочих повременщиков, а также служащих, оплата производится по работе более высокой квалификации.

Труд рабочих - сдельщиков оплачивается по расценкам выполняемой работы.

Там, где по характеру производства рабочим-сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядная разница (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 104(7). Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников

Работникам, выполняющим в одной и той же организации, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), дополнительную работу по другой специальности, квалификации или должности без освобождения от своей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены) производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессии (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по согласованию с работником, а для организаций, финансируемых из государственного бюджета Правительством Республики Таджикистан. Размеры доплат в таких случаях не могут быть ниже пятнадцати процентов

ставки (оклада) по совмещаемой работе (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 104(8). Оплата труда при временном замещении другого работника

При временном замещении замещающему работнику в организациях, финансируемых из государственного бюджета, оплата производится в размере должностного оклада, предусмотренного штатным расписанием замещаемого работника (без надбавок и доплат).

Замещающий работник премируется по условиям и в размерах, установленных по должности замещаемого работника.

Условия и порядок оплаты труда при временном замещении в иных организациях устанавливаются работодателем и предусматриваются в коллективном договоре (соглашении) (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 105. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни

Каждый час работы в сверхурочное время оплачивается:

1) работникам со сдельной оплатой труда не ниже двойных сдельных расценок;

2) работникам с повременной оплатой труда, а также получающим должностные оклады, - не ниже двойных часовых ставок (окладов).

По договорённости с работодателем работнику за работу в сверхурочное время может предоставляться другой день отдыха.

Работа в праздничные дни (часть вторая статьи 83 настоящего Кодекса) и в выходные дни (статья 81 настоящей Кодекса) оплачивается не ниже, чем в двойном размере по правилам части первой настоящей статьи. При этом для работников, получающих месячный оклад, оплат производится в размере не ниже одинарной часовой или дневной ставки, сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не ниже двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

За работу в сверхурочное время, в праздничные и выходные дни премии начисляются на заработок по одинарным сдельным расценкам или на одинарную тарифную ставку.

В коллективном договоре (соглашении), трудовом договоре (контракте) могут быть установлены другие размеры оплаты за работу в сверхурочное время, но не ниже предусмотренных в частях первой, третьей и четвертой настоящей статьи (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 105(1). Оплата труда работающих по совместительству

Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работы.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учётом этих коэффициентов и надбавок (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 106. Оплата работы в ночное время

Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже, чем в по-

луторном размере.

Повышенная оплата за работу в ночное время не включается в тарифные ставки (должностные оклады).

Конкретный размер оплаты устанавливается в коллективном договоре, а если он не заключен, - определяется работодателем после консультации с соответствующим представительным органом работников.

Статья 107. Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке, простое, а также при освоении новых производств (продукции)

При невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника за ним сохраняется средний месячный заработок.

При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу.

Полный брак и простой по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным в зависимости от степени годности продукции расценкам, устанавливаемым работодателем после консультации с соответствующим представительным органом работников.

Брак изделий вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приёмки изделий органом технического контроля, оплачивается наравне с годными изделиями.

Размер оплаты труда работников в период освоения нового производства (продукции) определяется в коллективном договоре, трудовом контракте (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 108. Сроки выплаты заработной платы

Сроки выплаты заработной платы устанавливаются в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте и не могут быть реже одного раза в каждые полмесяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным и праздничным днем выплата ее производится накануне этого дня.

При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в последний день работы.

Заработная плата, не полученная работником ко дню смерти, выдается членам его семьи или лицам, взявшим на себя расходы по похоронам, по мере востребования (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

При задержке по вине работодателя выплаты заработной платы по сравнению с установленными сроками работодатель обязан дополнительно выплатить работнику средства в размере учетной ставки банковского процента, существующего в месте выполнения работы на день выплаты, за каждый день задержки.

Работники, виновные в задержке выплаты заработной платы, привлекаются к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

Статья 108(1). Формы выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается исключительно в денежных единицах Республики Таджикистан.

С согласия работника допускается замена денежной оплаты частично натуральной оплатой (смешанная форма оплаты), но она не должна превышать 20 процентов общей суммы его месячного оклада. Натуральная оплата взамен денежной должна быть эквивалентной по стоимости оплате труда в

денежном выражении, подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи.

Натуральная оплата не может производиться товарами, в отношении которых установлен запрет или ограничения на свободный оборот, по перечню, утвержденному Правительством Республики Таджикистан.

Выплата заработной платы в виде долговых обязательств, расписок, купонов запрещается (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 108(2). Место выплаты заработной платы

Выплата заработной платы работнику производится, как правило непосредственно по месту выполнения им работы (в организации).

Если работник в день выплаты заработной платы выполняет поручение работодателя вне места работы (в организации заказчика, служебной командировке, на курсах повышения квалификации и т.д.), то по просьбе работника работодатель должен за свой счёт выслать ему причитающуюся заработную плату или выплатить её доверенному лицу работника.

По желанию работника заработная плата полностью или частично перечисляется на его счёт в банке (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 108(3) Источники средств на оплату труда

Источниками средств на оплату труда работников организаций, осуществляющих свою деятельность на принципах хозрасчёта, является часть дохода, полученного в результате их хозяйственной деятельности, а для организаций, финансируемых из государственного бюджета средства, выделяемые из соответствующих бюджетов (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26)

Статья 108(4). Резервный фонд заработной платы

Для обеспечения выплат причитающейся работнику заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае несостоятельности (банкротства) работодателя, ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя и в других, предусмотренных законодательством случаях, работодатели обязаны создавать резервный фонд заработной платы.

Размер резервного фонда заработной платы, основания и порядок его использования определяются Правительством Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26)

Статья 109. Удержания из заработной платы

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан.

Удержание из заработной платы работников для погашения по задолженности работодателю могут производиться по распоряжению работодателя:

- 1) для возвращения неотработанного аванса, выданного работнику и счет заработной платы;
- 2) для возврата сумм излишне выплаченных вследствие счетных ошибок;
- 3) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу, в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размер удержания. В этих случаях

работодатель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возврата аванса, погашения задолженности или со дня неправильно исчисленной выплаты;

4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 5 части первой статьи 46 и пункте 1 статьи 53 настоящего Кодекса, при направлении на учебу, в связи с выходом на пенсию, а также в случае, если ко дню увольнения у работника нет причитающейся для оплаты суммы;

5) при возмещении ущерба, причиненного по вине работника работодателю, в размере, не превышающем его среднемесячный заработок (пункт 1 статьи 135 настоящего Кодекса).

Заработная плата, излишне выплаченная работнику работодателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

Работодатель обязан производить удержания из заработной платы работника по его письменному заявлению для производства безналичных расчетов.

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных законодательством 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено не менее 50 процентов оплачиваемого заработка.

Ограничения, установленные частями пятой и шестой настоящей статьи не распространяются на удержания из заработной платы при отбытии исправительных работ и при взыскании алиментов и, несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причиненного здоровью, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб, в связи со смертью кормильца, возмещение вреда, причиненного преступлением. Размер удержания из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выходного пособия компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству Республики Таджикистан не обращается взыскание (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Глава 7(1) НОРМЫ ТРУДА И СДЕЛЬНЫЕ РАСЦЕНКИ

Статья 109(1). Нормы труда

Нормы труда нормы выработки, времени, обслуживания численности, нормированные задания – устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, а для отдельных категорий работников – также с учетом физиологических и половозрастных факторов.

В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрупненные и комплексные нормы труда (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 109(2). Установление, замена и пересмотр норм труда Установление, замена и пересмотр норм труда производится работодателем с участием профсоюзов.

Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за один месяц (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26)

Статья 109(3) Определение расценок при сдельной оплате труда

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки или путем умножения часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26)

Статья 109(4). Обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм труда.

Нормальными условиями считаются:

- 1) обеспечение заказов и объёмов работы;
- 2) исправное состояние машин, станков и приспособлений;
- 3) своевременное обеспечение технической документацией;
- 4) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы и их своевременная подача;
- 5) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания;
- 6) безопасные и здоровые условия труда (соблюдение правил и норм по технике безопасности, необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников) (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26)

ГЛАВА 8. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Статья 110. Гарантии при выполнении работниками государственных и общественных обязанностей

Работодатель обязан освобождать работника от работы на время выполнения государственных и общественных обязанностей в случаях, предусмотренных законом, с сохранением за ним места работы (должности).

Государственный или общественный орган, который в соответствии с законом, привлекает работника к выполнению государственных и общественных обязанностей, выплачивает работнику за время выполнения этих обязанностей его средний заработок.

Статья 110(1). Гарантии работникам, уволенным в связи с призывом на срочную военную службу

Работникам, уволенным в связи с призывом на срочную военную службу (пункт 1 статьи 53 настоящего Кодекса), по окончании срока службы предоставляется прежняя или равноценная работа (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 111. Гарантии при выполнении обязанностей в интересах работников предприятия

Условия освобождения работника от работы для выполнения обязанностей в интересах всех работников предприятия, а также размер гаран-

тийных выплат за это время устанавливается коллективным договором или работодателем по согласованию с представительными органами работников (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26)

Статья 112. Гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу

При переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу на данном предприятии за ним сохраняется его прежний заработок в течение двух месяцев со дня перевода, а при переводе в соответствии с медицинским заключением в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с работой, в течение всего времени работы, либо до установления инвалидности.

Статья 113. Гарантии для работников, направляемых на обследование в медицинское учреждение

За время нахождения в медицинском учреждении на обследовании за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

При обследовании работников в центрах профпатологии за ними сохраняется средний заработок на весь период пребывания в центре.

Статья 114. Гарантии для руководителей предприятия и работников, осуществляющих общие управленческие функции на предприятии

В случае расторжения контракта с руководителем предприятия и работниками, осуществляющими общие управленческие функции на предприятии, в связи со сменой собственника новый собственник обязан выплатить каждому компенсацию в размере, не менее шестимесячного заработка.

Статья 115. Гарантии для отдельных категорий работников

Гарантии для отдельных категорий работников: доноров, изобретателей и рационализаторов, работников, направляемых на повышение квалификации и других предоставляются в порядке, установленном законами и иными нормативно-правовыми актами Республики Таджикистан.

Статья 116. Исчисление среднего заработка

Порядок исчисления среднего заработка, причитающегося работнику во всех случаях (производстве гарантийных выплат при выполнении государственных или общественных обязанностей, при оплате времени отпуска, при выплате заработка за время перевода на другую работу, в случае возмещения вреда, при вынужденном прогуле и других), за исключением среднего заработка при назначении пенсии, определяется Правительством Республики Таджикистан.

Статья 117. Компенсация расходов, связанных с работой

Дополнительные расходы работника, связанные с выполнением трудовых обязанностей, подлежат возмещению работодателем на условиях и в порядке, устанавливаемых законодательными и иными нормативными актами, а также трудовыми договорами (контрактами).

Минимальные размеры компенсаций устанавливаются Правительством Республики Таджикистан.

Статья 117(1). Служебная командировка

Служебной командировкой признаётся поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы.

Не считаются служебными командировками служебные поездки работников, постоянная работа которых протекает в пути или носит разъездной либо подвижной характер, а также в пределах населенного пункта, где располагается работодатель (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26)

Статья 117(2). Направление, оформление, режим рабочего времени и времени отдыха в служебной командировке

Направление работников в служебную командировку оформляется приказом (распоряжением) работодателя с выдачей командировочного удостоверения установленной формы.

На работников, находящихся в служебной командировке распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный по месту служебной командировки, но средний заработок сохраняется за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы(в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26)

Статья 117(3) Срок пребывания в служебной командировке

Срок фактического пребывания в служебной командировке определяется по отметкам в командировочном удостоверении о дне прибытия и выезда из места пребывания.

Направление в служебную командировку на срок свыше 30 календарных дней допускается только с согласия работника.

Днем выезда в служебную командировку считается день отправления (выезда) поезда, самолёта, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днём прибытия день приезда указанного транспорта к месту постоянной работы. При отправлении транспорта до 24 часов включительно днем выезда считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее – последующие сутки.

Время окончания работы в день выезда определяется по договорённости с работодателем. В случае прибытия до окончания рабочего дня вопрос о времени явки на работу в этот день решается в том же порядке(в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 118. Гарантии и компенсации при служебных командировках

При служебных командировках возмещению подлежат:

- 1)расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- 2) расходы по проезду;
- 3) расходы по найму жилого помещения;
- 4) иные расходы, понесенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Гарантии, порядок и размеры возмещения расходов при служебных командировках для организаций, финансируемых из государственного бюджета, определяются Правительством Республики Таджикистан.

Размеры возмещения расходов в других организациях определяются по соглашению между работодателем и работником, но не могут быть ниже, чем размеры, установленные Правительством Республики Таджикистан.

За командированным работником сохраняются в течение всего времени командировки место работы и средний заработок(в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26)

Статья 118(1). Компенсация за подвижной и разъездной характер работ, производство работ вахтовым методом

Для работников, занятых в строительстве, энергетике, нефтегазодобывающей и нефтеперерабатывающей промышленности, связи, лесном и водном хозяйстве, на автомобильном, железнодорожном транспорте, изыскательских, геологоразведочных, топографо-геодезических работах, в научных экспедициях, а также транспортировкой нефти и газа, содержанием шоссейных дорог, выплачиваются надбавки за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне постоянного места жительства (полевое довольствие).

Условия, порядок и размеры выплаты надбавок за работы, предусмотренные частью первой настоящей статьи, определяются Правительством Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 119. Возмещение расходов при приеме, переводе или направлении на работу в другую местность

Работникам, лицам, завершившим обучение, переезжающим на работу в другую местность в связи с переводом, направлением в порядке организованного набора либо приемом в соответствии с предварительной договоренностью, заключенными договорами или заявками, возмещению подлежат:

1) стоимость проезда работника, лица, завершившего обучение, и членов их семей (муж, жена, дети и родители обоих супругов, находящиеся на их иждивении и переезжающие вместе с ними) на тех же условиях, что и при направлении работника в служебную командировку;

2) расходы по провозу имущества железнодорожным или автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве 500 килограммов на самого работника, лицо, завершившее обучение, и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена семьи (по соглашению сторон могут быть оплачены расходы по провозу большего количества имущества);

3) суточные за каждый день нахождения в пути в соответствии с законодательством о служебных командировках;

4) единовременное пособие на самого работника, лицо, завершившее обучение, в размере его месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы и на каждого члена семьи в размере одной четвертой пособия на самого работника, лицо, завершившее обучение.

Работникам и лицам, завершившим обучение, выплачивается заработная плата исходя из тарифной ставки (оклада) по новому месту работы, за дни сборов в дорогу и устройства на новом месте жительства, а также за время нахождения в пути, но не более чем за шесть дней.

Если заранее невозможно точно определить размер причитающихся работнику компенсаций, то ему выдается аванс.

Стоимость проезда членов семьи и провоза их имущества, а также единовременное пособие на них выплачиваются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления им жилого помещения (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26)

Статья 119(1). Компенсации при переезде на работу в другую местность по предварительной договоренности

При переезде работника на работу в другую местность по предварительной договоренности с работодателем ему выплачиваются компенсации, установленные статьей 119 настоящего Кодекса, за исключением единовременного пособия, которое выплачивается лишь при наличии соглашения

сторон.

Если работник переводится на работу на срок не более одного года и семья с ним не переезжает, то по соглашению сторон ему могут возмещаться расходы, связанные с временным проживанием на новом месте, и размер возмещения расходов при этом не должен превышать половины размера суточных.

Конкретные размеры компенсаций определяются соглашением сторон, но не могут быть ниже размеров, установленных для работников организаций, финансируемых из государственного бюджета (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 119(2). Случаи возврата компенсаций при переезде на работу в другую местность

Компенсации, выплата которых предусмотрена статьями 119(1) и 119(2) настоящего Кодекса, имеют целевое назначение, несёт их работодатель, к которому переводится, направляется или принимается работник.

Компенсации, выплаченные в связи с переездом на работу в другую местность, должны быть возвращены полностью работодателю, выплатившему их, если работник:

1) не является на работу или отказался приступить к ней без уважительной причины;

2) до окончания срока работы, предусмотренного законодательством о труде, трудовым договором или обусловленного при переводе, направлении или приеме на работу, а при отсутствии определенного срока – до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с настоящим Кодексом и иными законодательными актами явились основанием для прекращения трудового договора (контракта).

При неявке на работу или отказе приступить к работе по уважительной причине работник обязан вернуть полученные средства, за исключением дорожных расходов (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 120. Возмещение расходов по использованию личного имущества работника

При использовании работником личного имущества в интересах работодателя с его письменного согласия (договора, приказа, распоряжения) возмещению подлежат:

1) амортизация инструментов;

2) амортизация личного транспорта и расходы по его эксплуатации;

3) амортизация и расходы на эксплуатацию других технических средств, принадлежащих работнику.

Размер возмещения определяется по соглашению между работодателем и работником.

ГЛАВА 9. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Статья 121. Трудовой распорядок на предприятии. Уставы и положения о дисциплине. Обязанности работодателя и работника

Трудовой распорядок на предприятии определяется правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с соответствующим представительным органом работников.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые в установленном законом порядке.

Каждый работник должен быть предварительно ознакомлен с правилами

внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине.

Работодатель обязан обеспечить трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде, не должен требовать от работника выполнения незаконных действий, а также действий, не входящих в трудовые обязанности работника, действий, которые ставят под угрозу жизнь и здоровье работника или третьих лиц, унижают честь и достоинство работника или третьих лиц.

Работник должен соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленные технические правила, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, приказы, указания работодателя, относящиеся к трудовым функциям работника, быть вежливым с работодателем, членами трудового коллектива, клиентами предприятия, другими лицами, с которыми вступает в контакт в процессе труда.

Статья 122. Поощрения за труд

За успехи на работе, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе работодатель применяет следующие меры поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение Почетной Грамотой;
- 5) занесение на Доску Почета, в Книгу Почета.

Правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены также и другие поощрения.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Статья 123. Дисциплинарные взыскания

За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей работодатель вправе применять следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечания;
- 2) выговор;
- 3) увольнение (пункты 3, 4, 6, 7, 10, 11, части первой статьи 46 настоящего Кодекса).

Законами Республики Таджикистан, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания.

Запрещается применение мер дисциплинарного воздействия, не предусмотренных законом, уставом или положением о дисциплине.

Статья 124. Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово хозяйственной деятельности - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

При применении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть со-

вершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и поведение работника.

За каждый проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Статья 125. Сроки действия дисциплинарного взыскания

Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству соответствующего представительного органа работников предприятия или непосредственного руководителя работника.

ГЛАВА 10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА)

Статья 126. Обязанность сторон трудового договора (контракта) возместить ущерб, причиненный ею другой стороне

Сторона трудового договора (контракта), причинившая в связи с исполнением обязанностей в сфере труда ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом, законодательством и иными нормативными актами Республики Таджикистан.

Трудовой договор (контракт) или заключаемое в письменной форме дополнительное соглашение к нему, а также коллективный договор могут конкретизировать материальную ответственность сторон трудового договора (контракта). При этом договорная ответственность работодателя перед работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем предусмотрено настоящим Кодексом, законодательными и иными нормативными актами Республики Таджикистан.

Прекращение трудовых отношений после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны трудового договора (контракта) от материальной ответственности, предусмотренной настоящим Кодексом, законодательными и иными нормативными актами Республики Таджикистан.

Статья 127. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора (контракта) за причинение ущерба

Материальная ответственность стороны трудового договора (контракта) наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате своего виновного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным поведением и причиненным ущербом.

Ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю исключается, если ущерб возник в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны.

Статья 128. Ущерб, подлежащий возмещению работнику

Работодатель возмещает работнику причиненный ему любой (в том

числе и моральный) ущерб в полном объеме, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Моральный ущерб возмещается в денежной или иной форме и в размере, определяемом работодателем и работником, а в случае возникновения спора – судом.

Статья 129. Обязанность работодателя возместить работнику ущерб, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате:

1) незаконного отказа в приеме на работу, отстранения от работы, перевода на другую работу или увольнения;

2) несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении на прежней работе;

3) задержки выдачи трудовой книжки;

4) распространения любым способом порочащих работника сведений.

Ответственность работодателя в этом случае наступает, если уволенный испытывал затруднения в поступлении на другую работу.

Статья 130. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Работодатель, причинивший в результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей по трудовому договору (контракту) ущерб личным вещам или другому имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности, на момент возмещения ущерба.

По соглашению сторон или по решению суда ущерб может быть возмещен в натуре.

Статья 131. Порядок рассмотрения дел о возмещении ущерба, причиненного работнику

Заявление о возмещении ущерба подается работником работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления.

При несогласии работника с решением работодателя или при неполучении ответа в установленный срок, он может обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры.

Статья 132. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, законодательными и иными нормативными актами Республики Таджикистан.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение или ухудшение наличного имущества работодателя (в том числе имущества, арендованного работодателем у третьих лиц), а также необходимости для работодателя произвести затраты на приобретение или восстановление имущества, либо произвести излишние выплаты.

Работник несет материальную ответственность за прямой действительный ущерб, как непосредственно причиненный им работодателю, так и возникший по вине работника у работодателя в результате возмещения последним ущерба иным лицам.

Статья 133. Право работодателя отказаться от взыскания ущерба с работника

Работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, а также с учетом материального положения работника, полностью или частично отказаться от его взыскания.

На предприятиях с государственной формой собственности указанное решение принимается работодателем по согласованию с представительным органом работников предприятия, а возмещение ущерба в этом случае осуществляется за счет средств предприятия.

Статья 134. Пределы материальной ответственности работника

Работник, по вине которого работодателю причинен материальный ущерб, несет материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка.

Материальная ответственность свыше среднего месячного заработка допускается лишь в случаях, указанных в статье 136 настоящего Кодекса.

Статья 135. Ограниченная материальная ответственность работника

В соответствии с законодательством Республики Таджикистан ограниченную материальную ответственность несут:

1) работники - в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции) в том числе при их изготовлении. В таком же размере работники несут материальную ответственность за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, работнику в пользование;

2) руководители предприятий и их заместители, а также руководители структурных подразделений на предприятиях, и их заместители - в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка, если ущерб предприятию причинен излишними денежными выплатами, неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием мер к предотвращению выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожением и порчи материальных и денежных ценностей;

3) должностные лица в случаях и в пределах, предусмотренных статьей 203 настоящего Кодекса.

Статья 136. Случаи полной материальной ответственности работника

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) за недостачу ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора;

2) за недостачу ценностей, полученных по разовым документам;

3) на основании специальных законодательных актов;

4) умышленного причинения ущерба;

5) причинение ущерба в нетрезвом состоянии или состоянии токсического (наркотического) опьянения;

6) причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

7) причинение ущерба не при исполнении трудовых обязанностей;

8) умышленное разглашение служебной, коммерческой тайны, если условия сохранения ее предусмотрены трудовым договором. При умышленном разглашении служебной, коммерческой тайны работник возмещает работодателю также и не полученные доходы (упущенную выгоду), которые работодатель получил бы, если бы его право не было нарушено;

9) в случаях, когда в соответствии с законодательными актами на работника возложена полная ответственность за ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей.

Ответственность в полном размере причиненного ущерба может быть установлена трудовым договором (контрактом), заключаемым с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером.

Статья 137. Полная материальная ответственность работника за недостачу ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора

Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за недостачу таких ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора.

С работником, достигшим восемнадцатилетнего возраста, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, как при приеме на работу, так и впоследствии в дополнение к трудовому договору (контракту) может быть заключен специальный письменный договор о полной индивидуальной или бригадной материальной ответственности.

Перечни категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, устанавливаются коллективным договором, если он не заключен определяется работодателем по согласованию с представительным органом работников предприятия. В таком же порядке устанавливается перечень подразделений, где при совместном выполнении работ работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, может вводиться бригадная или иная коллективная материальная ответственность.

Договор о полной индивидуальной или бригадной, или иной коллективной материальной ответственности конкретизирует обязанности сторон трудового договора (контракта) по обеспечению сохранности ценностей, вверенных работнику (коллективу) и устанавливает их дополнительные права, обязанность и ответственность.

По договору о полной индивидуальной материальной ответственности ценности вручаются конкретному работнику, который несет персональную ответственность за их недостачу. Для освобождения от ответственности работник, с которым был заключен указанный договор, должен доказать отсутствие своей вины.

По договору о бригадной (коллективной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц (бригаде), на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от ответственности отдельный член бригады должен доказать отсутствие своей вины.

На предприятиях, занятых обслуживанием ценностей (хранением, реализацией, транспортировкой, переработкой) работодателем после консультации с представительным органом работников предприятия может создаваться фонд риска, за счет которого допускается возмещение недостач.

При добровольном возмещении ущерба (статья 140 настоящего Кодекса) степень вины каждого члена бригады определяется по соглашению между всеми членами бригады и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена бригады определяется судом.

Статья 138. Определение размера ущерба

Размер причиненного работодателю ущерба определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета.

При утрате, порче и хищении имущества работодателя, относящегося к основным фондам (средствам), размер ущерба исчисляется исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день его причинения (но не ниже балансовой стоимости с учетом степени износа имущества).

В остальных случаях размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день его причинения.

Правительством Республики Таджикистан может быть установлен особый порядок определения размера, подлежащего возмещению ущерба, в том числе в кратном исчислении, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.

Статья 139. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ущерба и причину его возникновения

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.

Для проведения такой проверки работодатель вправе создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательными.

Работник имеет право знакомиться со всеми материалами проверки, участвовать в ее проведении.

Статья 140. Добровольное возмещение работником ущерба

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично.

Добровольное возмещение ущерба осуществляется в пределах, предусмотренных настоящим Кодексом.

По соглашению работника и работодателя допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае, работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

Если работник, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, не возместил его в связи с прекращением трудовых отношений, то непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

Статья 141. Порядок взыскания ущерба

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения ущерба.

Если сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок или истек двухнедельный срок со дня обнаружения ущерба, взыскание осуществляется в судебном порядке.

В случае несогласия с произведенным взысканием сумм причиненного

ущерба работник вправе обратиться в суд.

Статья 142. Возмещение ущерба, причиненного государственному предприятию руководителем

Ущерб, причиненный государственному предприятию по вине его руководителя, возмещается с соблюдением правил, установленных настоящим Кодексом.

Решение о взыскании ущерба с руководителя государственного предприятия принимается органом, осуществляющим право собственника. Этот орган вправе также взыскать с руководителя причиненный ущерб в судебном порядке.

Статья 143. Снижение судом размера ущерба, подлежащего взысканию с работника

Суд может с учетом степени и формы вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба подлежащего взысканию.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

ГЛАВА 11. ОХРАНА ТРУДА

Статья 144. Требования по охране труда

На всех предприятиях должны быть созданы условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Создание таких условий является обязанностью работодателя.

Требования по охране труда устанавливаются законодательными и иными нормативно-правовыми актами Республики Таджикистан.

Работодатель несет ответственность за нарушение требований по охране труда.

Статья 145. Право работника на информацию об охране труда

При заключении трудового договора (контракта) работник должен быть информирован работодателем об условиях труда, в том числе о наличии вредных или опасных производственных факторов, риска профессиональных и иных заболеваний, о полагающихся в связи с этим льготах и компенсациях работнику, а также средствах индивидуальной защиты.

Работодатель обязан регулярно (не реже одного раза в год) информировать работников или их представителей о состоянии условий труда в производствах и на рабочих местах, о результатах проверок условий труда, осуществляемых органами надзора, принимаемых мерах по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, а также предоставлять такую информацию по просьбе работника.

Несоблюдение работодателем указанных требований является основанием для привлечения его к ответственности в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

Статья 146. Медицинские осмотры работников некоторых категорий

Работодатель обязан организовать проведение предварительного при заключении трудового договора (контракта) и периодических в процессе работы обязательных медицинских осмотров работников занятых, на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на

подземных и ночных работах, а также на работах, связанных с движением транспортных средств в целях определения соответствия выполняемой работе состояния их здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний.

Работники, занятые в пищевой промышленности, общественном питании, торговле и других отраслях, непосредственно обслуживающих население, проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

На работах с особо опасными условиями труда проводятся предсменные медицинские освидетельствования.

Работник вправе потребовать проведения внеочередного медицинского осмотра, если он считает, что ухудшение состояния его здоровья связано с условиями труда.

Перечень вредных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительный и периодические медицинские осмотры, порядок и периодичность их проведения устанавливаются Правительством Республики Таджикистан.

При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по их результатам работодатель не вправе допускать его к выполнению им трудовых обязанностей.

Работники не несут расходов в связи с прохождением медицинского осмотра.

Статья 147. Льготы и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные продукты.

Нормы выдачи молока или других равноценных продуктов, порядок их выдачи, перечень химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных продуктов, устанавливается нормативными актами.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на получение лечебно-профилактического питания, рационы такого питания и правила его выдачи утверждается в порядке, определяемом Правительством Республики Таджикистан.

Помимо указанных льгот и компенсаций работодатель обязан предоставлять работнику и другие, предусмотренные законодательством, льготы и компенсации.

Статья 148. Обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты и гигиены

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, производимых в неблагоприятных температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатель обязан выдавать бесплатно по установленным нормам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты и гигиены.

Хранение, стирка, дезинфекция, дезактивация и ремонт выданных работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты осуществляется работодателем.

Работодатель компенсирует работнику расходы на приобретение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, если указанные средства ему не были выделены либо нарушен установленный срок выдачи этих средств и работник вынужден приобрести их за свой счет. При досрочном износе средств индивидуальной защиты не по

вине работника работодатель обязан произвести их замену.

В случае, если при необеспечении работника средствами индивидуальной защиты его жизнь и здоровье подвергаются опасности, он вправе прекратить работу. Время приостановления работы подлежит оплате как за простой не по вине работника.

Статья 149. Инструктаж работников о правилах охраны труда и безопасных приемах работы

Для всех поступающих, а также переводимых на другую работу работников, работодатель обязан организовать проведение инструктажа по охране труда и обучение безопасным приемам работы.

Для работников, поступающих на работу в производства с повышенной опасностью, должно проводиться обучение по охране труда со сдачей по его окончании экзаменов с последующей периодической перееаттестацией.

Инструктирование, обучение и периодическая проверка знаний работников, включая специалистов, руководителей, отвечающих за состояние охраны труда, осуществляется в порядке и в сроки, предусмотренные соответствующими нормативными актами.

Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда и безопасным приемам работы, запрещается.

Знание правил и норм по безопасности и охране труда является составной частью квалификационных требований, предъявляемых к работнику.

Статья 150. Прекращение работником работы в случае опасности для его жизни и здоровья

В случае, когда работник в процессе работы обнаруживает наличие опасности для его жизни и здоровья, не может устранить ее имеющимися в его распоряжении средствами, он вправе прекратить работу, не опасаясь быть подвергнутым наказанию.

Об опасной обстановке трудового процесса работник обязан немедленно поставить в известность непосредственного руководителя (бригадира, мастера, начальника участка) или орган охраны труда предприятия. За период устранения опасности за работником сохраняется его средний заработок.

Статья 151. Перевод на более легкую работу по состоянию здоровья

Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, в том числе в связи с увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, работодатель обязан перевести с их согласия, на такую работу в соответствии с медицинским заключением, временно или без ограничения срока, создания при необходимости новые рабочие места, цеха, участки.

Оплата труда работников, переводимых на легкую работу по состоянию здоровья, или выплата им пособия по социальному страхованию производится в порядке, установленном законодательными и иными нормативными актами Республики Таджикистан.

В случаях, когда в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением работником трудовых обязанностей, требуется его переквалификация, работодатель для рационального трудоустройства нуждающегося в переквалификации работника обязан организовать его переподготовку с сохранением среднего месячного заработка на период переквалификации, но не более чем на двенадцать месяцев.

При невозможности по условиям производства организовать рациональное трудоустройство работника, получившего трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением им трудовых обязанностей, трудовой договор (контракт) с ним прекращается с выплатой выходного пособия.

Размер выходного пособия определяется соглашением сторон и не может быть ниже шести месячной средней заработной платы.

Статья 152. Дополнительные меры по охране труда инвалидов

Работодатель обязан принимать инвалидов, направленных службой занятости населения в порядке трудоустройства, на рабочие места в счет установленной квоты.

Рекомендации врачебно-трудовой экспертной комиссии о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда инвалидов обязательны для исполнения работодателем.

Работающим инвалидам устанавливается шестичасовой рабочий день без уменьшения оплаты труда.

Инвалидам I и II групп трудовой отпуск предоставляется продолжительностью 42 календарных дней, а инвалидам III группы - продолжительностью 35 календарных дней (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Привлечение инвалидов к работе в ночное время, а также к сверхурочной работе, работе в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены по медицинским показаниям.

Статья 153. Санитарно-бытовое и медицинское обслуживание работника

В зависимости от вида деятельности предприятия и с учетом потребности работников работодатель обязан обеспечить работников питьевой водой и организовывать их питание; оборудовать на предприятии санитарно-бытовые помещения: гардеробные, душевые, кабинеты (специальные места для снятия чрезмерной физической и психологической усталости), комнаты личной гигиены для женщин, пункты для оказания первой медицинской помощи при несчастном случае или заболевшим на месте работы.

Работодатель обязан организовать соответствующие службы и учреждения здравоохранения (здравпункт, медсанчасть, больницу) в порядке, определяемом Правительством Республики Таджикистан.

Статья 154. Обязанности работника по соблюдению норм, правил и инструкций по охране труда

Работник обязан соблюдать требования норм, правил и инструкций по охране труда, а также распоряжения работодателя по безопасному ведению работ, пользоваться полученными средствами индивидуальной защиты, немедленно извещать своего непосредственного руководителя (бригадира, мастера, начальника участника) о любой ситуации, которой по его мнению, создается непосредственная угроза жизни или здоровью людей, а также о любом несчастном случае, происшедшем в ходе работы или в связи с ней.

За не соблюдением указанных обязанностей работник может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности, а в случаях, предусмотренных Законом - к уголовной ответственности.

Статья 155. Учет и расследование несчастных случаев на производстве

Работодатель обязан незамедлительно провести расследование причин несчастного случая на производстве, составить акт по установленной форме и организовать своевременный учет несчастных случаев на производстве.

По требованию пострадавшего работодатель обязан выдать ему заверенную копию акта о несчастном случае не позднее трех дней со дня окончания расследования.

При отказе работодателя в составлении акта о несчастном случае, или при несогласии пострадавшего с изложенными в акте обстоятельствами несчастного случая пострадавший вправе обратиться в соответствующий представительный орган работников предприятия или в суд.

Статья 156. Возмещение ущерба в связи с повреждением здоровья или смертью работника

Работодатель обязан возместить ущерб, причиненный работнику источником повышенной опасности, если не докажет, что ущерб возник вследствие непреодолимой силы либо умысла потерпевшего, в порядке, предусмотренным законодательными или иными нормативными актами Республики Таджикистан.

При причинении ущерба в обычных условиях (не источником повышенной опасности) работодатель может быть освобожден от возмещения, если докажет что ущерб причинен не по его вине.

Возмещению подлежат утраченный заработок, расходы, связанные с повреждением здоровья, а также моральный ущерб.

При назначении и выплате средств для возмещения ущерба получаемые потерпевшим заработок, стипендия, пенсия и другие доходы не учитываются.

Работникам, получившим инвалидность в результате несчастного случая на производстве, а в случае гибели лицам, находящимся на его иждивении, сверх установленного в таких случаях ущерба выплачивается единовременное пособие в порядке и размере, установленном законодательными актами Республики Таджикистан.

В случае смерти потерпевшего право на возмещение ущерба имеют нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания, а также ребенок умершего, родившийся после его смерти.

Пенсия по случаю потери кормильца не засчитывается в счет возмещения ущерба.

Моральный ущерб возмещается работодателем при наличии его вины в причинении ущерба в размере, определяемом по соглашению с потерпевшим, либо гражданином, имеющим право на возмещение ущерба в связи со смертью потерпевшего. При возникновении спора размер морального ущерба определяется в судебном порядке.

Статья 157. Контроль за соблюдением работниками правил и норм по охране труда

Постоянный контроль за соблюдением работниками всех требований правил и норм по безопасному ведению работ и охране труда осуществляется работодателем.

Статья 158. Надзор и контроль за состоянием охраны труда

Государственный надзор и контроль за состоянием охраны труда осуществляет государственный орган, не зависящий в своей деятельности от работодателя.

Общественный контроль за соблюдением норм и правил по охране тру-

да осуществляют профессиональные союзы и другие представительные органы работников.

ГЛАВА 12. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Статья 159. Гарантии при приеме на работу беременных женщин и женщин, имеющих детей

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. При отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей детей в возрасте до трех лет, а одинокой матери – ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида – до шестнадцати лет) работодатель обязан сообщить им причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу указанным лицам может быть обжалован в суд.

Работодатель обязан принимать на работу женщин, направляемых службой занятости в порядке трудоустройства, на рабочие места в счет установленной квоты.

Статья 160. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

Запрещается применение труда женщин на подземных работах, на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ, профессий и должностей с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении ими тяжестей вручную определяются Правительством Республики Таджикистан.

Статья 161. Ограничение труда женщин на работах в ночное время

Привлечение женщин к работам в ночное время не допускается, за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью.

При организации смежных работ женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей инвалидов до 16 лет) с учетом возможности производства оказывается предпочтение в использовании на работе в дневное время.

Конкретные отрасли народного хозяйства, производства и отдельные виды работ, где разрешается труд женщин в ночное время, устанавливаются Правительством Республики Таджикистан.

Статья 162. Ограничение привлечения женщин к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни, направления в командировки

Не допускается привлечение к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни и направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех лет до четырнадцати лет (детей – инвалидов – до шестнадцати лет), могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировки только с их согласия.

Статья 163. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на более легкую и исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением среднемесячной заработной платы по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой, более легкой и исключаящей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднемесячной заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случаях когда выполняемая работа противопоказана кормящей матери, либо не позволяет соблюдать режим кормления, переводятся на другую работу с сохранением среднемесячной заработной платы по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Статья 164. Отпуска по беременности и родам

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и семьдесят (в случае осложненных родов - восемьдесят шесть, а при рождении двух или более детей - сто десять) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Статья 165. Отпуска по уходу за ребенком

По окончании отпуска по беременности и родам по желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию.

Женщине по ее желанию предоставляется также дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По желанию женщины или лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, во время нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

За время отпуска сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный стаж, а также стаж работы по специальности (кроме случаев назначения пенсии в связи с особыми условиями труда).

В стаж, дающий право на последующий оплачиваемый отпуск, время отпусков по уходу за ребенком не засчитывается.

Статья 166. Отпуска лицам, усыновившим новорожденных детей или осуществляющим опеку над детьми

Лицам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родиль-

ного дома или осуществляющим опеку над ними, предоставляется отпуск на период со дня усыновления (установления опеки) и до истечения семидесяти (при усыновлении двух новорожденных детей сто десять) календарных дней со дня рождения ребенка с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию и, по их желанию, дополнительные отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет (статья 165 настоящего Кодекса).

Статья 167. Перерывы для кормления ребенка

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Эти перерывы предоставляются не реже, чем каждые три часа, продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

По желанию женщины, имеющей ребенка, перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Статья 168. Установление неполного рабочего времени для женщин и лиц с семейными обязанностями

По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида - в возрасте до шестнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан установить им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (статья 64 настоящего Кодекса).

Статья 169. Дополнительный выходной день

Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц с оплатой его в размере дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

Статья 170. Льготы женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных отпусков

Беременным женщинам и женщинам, родившим ребенка, ежегодные отпуска предоставляются, по их желанию, соответственно перед отпуском по беременности и родам или после него, либо после отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы на данном предприятии.

Женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка - инвалида в возрасте до шестнадцати лет, а также одиноким матерям, - при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида до шестнадцати лет) ежегодные отпуска, по их желанию, предоставляются в летнее или в другое удобное для них время.

Статья 171. Отпуска без сохранения заработной платы женщинам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет

Женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати

лет (или ребенка - инвалида в возрасте до шестнадцати лет) предоставляется, по их желанию, ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее четырнадцати календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) в период, устанавливаемый по соглашению с работодателем.

Статья 172. Гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей, при прекращении трудового договора (контракта)

Прекращение трудового договора (контракта) с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (одиноких матерей при наличии у них ребенка - инвалида до шестнадцати лет), по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда прекращение трудового договора (контракта) допускается с обязательным трудоустройством. Трудоустройство указанных женщин производится правопреемником ликвидируемого предприятия, а при отсутствии правопреемников обязательное оказание им помощи в подборе подходящей работы и трудоустройстве осуществляется органами государственной службы занятости населения с обеспечением в период трудоустройства соответствующих социальных выплат, установленных законодательством.

Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется работодателем также и в случае прекращения трудового договора (контракта) в связи с истечением его срока. На период трудоустройства за ними сохраняется заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора (контракта).

Статья 173. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

Гарантии и льготы, предоставляемые женщине в связи с материнством (ограничение ночного труда и сверхурочных работ, непривлечение к работам в выходные дни и направления в командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законодательными и иными нормативными актами о труде), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения о детях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

ГЛАВА 13. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

Статья 174. Возраст, с которого допускается прием на работу

Не допускается прием на работу лиц, моложе пятнадцати лет.

Для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических училищ, средних специальных учебных заведений, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения в свободное время по достижении ими четырнадцатилетнего возраста с согласия одного из родителей или заменяющего его лица.

Все лица, моложе двадцати одного года, принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра (статья 146 настоящего Кодекса).

Статья 175. Гарантии по трудоустройству для лиц, моложе восемнад-

цати лет

Работодатель обязан принимать выпускников общеобразовательных школ и других лиц, моложе восемнадцати лет, на работу, направляемых службой занятости населения в порядке трудоустройства на рабочие места в счет установленной квоты.

Отказ в приеме на работу в счет квоты запрещается и может быть обжалован в судебном порядке.

Статья 176. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях

Лица, не достигшие восемнадцати лет, в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными для них настоящим Кодексом, законодательными и иными нормативно-правовыми актами Республики Таджикистан.

Статья 177. Работы, на которых запрещается применение труда лиц, моложе восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц, моложе восемнадцати лет, на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред здоровью или их нравственному развитию.

Не допускается переноска и перемещение указанными лицами тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц, моложе восемнадцати лет, и предельно допустимые нормы нагрузок при подъеме и перемещении ими тяжестей вручную, устанавливается законодательными и иными нормативными актами Республики Таджикистан.

Статья 178. Сокращенная продолжительность рабочего времени для лиц, моложе восемнадцати лет

Для работников в возрасте от пятнадцати до восемнадцати лет продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю, а для лиц в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - не более 24 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Статья 179. Оплата труда работников, моложе восемнадцати лет, при сокращенной продолжительности ежедневной работы

Оплата труда работников, моложе восемнадцати лет, при сокращенной продолжительности ежедневной работы производится в таком же размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд учащихся, работающих на предприятиях в свободное от учебы время, оплачивается, исходя из отработанного времени или в зависимости от выработки.

Статья 180. Ежегодный трудовой отпуск лицам, моложе восемнадцати лет

Работникам, моложе восемнадцати лет, ежегодный трудовой оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней и может быть использован ими в летнее время или в любое другое удобное для них время года.

Если рабочий год, за который предоставляется отпуск, охватывает период до и после достижения работником восемнадцати лет, продолжительность отпуска исчисляется за стаж работы до достижения восемнадцати лет из расчета тридцати календарных дней, а за стаж работы после достижения восемнадцати лет - на общих основаниях.

Статья 181. Запрещение привлечения лиц, моложе восемнадцати лет, к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни, а также направления их в командировки

Запрещается привлекать работников, моложе восемнадцати лет, к ночным и сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни, а также направлять их в командировки.

Статья 182. Дополнительные гарантии для работников, моложе восемнадцати лет, при прекращении трудового договора (контракта)

Прекращение трудового договора (контракта) с работником, моложе восемнадцати лет, по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия местного органа труда и занятости населения и комиссии по делам несовершеннолетних.

Статья 183. Прекращение трудового договора (контракта) по требованию родителей, опекунов (попечителей) и уполномоченных на то органов

Родители и опекуны (попечители), а также уполномоченные на то органы вправе требовать прекращения трудового договора (контракта) с лицами, моложе восемнадцати лет, если продолжение работы угрожает их здоровью или сопряжено с иным ущербом для них.

ГЛАВА 14. ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ, СОВМЕЩАЮЩИХ ТРУД С ОБУЧЕНИЕМ

Статья 184. Создание условий для совмещения работы с обучением

Работникам, получающим профессиональное образование на производстве, повышающим квалификацию или обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от работы, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Гарантии и компенсации, предусмотренные работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются только по основному месту работы (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 185. Организация непрерывного профессионального образования работника

Работодатель обязан проводить профессиональную подготовку, переподготовку работников, обучение их вторым (смежным) профессиям, обеспечивать рост квалификации работников непосредственно на производстве или в профессиональных образовательных учреждениях.

По завершению профессионального образования работнику присваива-

ется соответствующая квалификация (разряд, класс, категория) по профессии и предоставляется работа согласно полученной квалификации.

Общее профессиональное образование работников учитывается при повышении квалификации разрядов, классов, категорий, определений размера оплаты труда, при продвижении по работе.

Статья 186. Льготы работникам, обучающимся в образовательных учреждениях

Работники, обучающиеся в образовательных учреждениях без отрыва от работы, выполняющие учебный план, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск по месту работы, сокращенную рабочую неделю и другие льготы в порядке и на условиях, установленных законодательными и иными нормативными актами.

Соглашениями, коллективными договорами и иными локальными нормативными актами предприятий могут устанавливаться дополнительные льготы для работников, обучающихся в образовательных учреждениях, за счет средств предприятий, направивших их на обучение.

Статья 187. Льготы для обучающихся в общеобразовательных учреждениях

Работники, успешно обучающиеся в общеобразовательных учреждениях без отрыва от производства, имеют право на сокращение рабочей недели не менее чем на один рабочий день или на соответствующее ему количество часов (при сокращении рабочего дня в течение недели).

Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях освобождаются от работы в течение учебного года не менее чем на 42 календарных дней при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее им количество рабочих часов. При пятидневной рабочей неделе общее количество свободных от работы часов изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

За время освобождения от работы учащимся выплачивается не менее 50 процентов среднего заработка по месту основной работы, но не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях имеют право на дополнительные оплачиваемые отпуска по месту основной работы для сдачи экзаменов продолжительностью не менее установленной законодательными и иными нормативными актами Республики Таджикистан с сохранением, за время отпуска, среднего заработка (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Статья 188. Льготы для обучающихся в профессиональных общеобразовательных учреждениях

Работникам, обучающимся без отрыва от работы в профессионально-технических училищах и иных учебных заведениях данного уровня профессионального образования для подготовки и сдачи экзаменов, а обучающимся в средних специальных и высших учебных заведениях без отрыва от работы для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы) предоставляются по месту работы дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка продолжительностью не менее установленного законодательными и иными нормативными актами Республики Таджикистан срока (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

Работникам, получающим профессиональное образование в средних специальных и высших учебных заведениях, предоставляются не менее од-

ного свободного от работы дня в неделю при шестидневной рабочей неделе для подготовки к занятиям с сохранением среднего заработка на период десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи выпускных экзаменов.

При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

Работникам, получающим профессиональное образование по заочной форме обучения в средних специальных и высших учебных заведениях, предоставляются льготы по оплате проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно в порядке, установленном законодательными или иными нормативными актами Республики Таджикистан.

ГЛАВА 15. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Статья 189. Стороны и содержание индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры - это неурегулированные разногласия между работодателем и работником, по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде Республики Таджикистан, условий труда, предусмотренных трудовым договором (контрактом), коллективным договором и соглашением.

Статья 190. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются судами.

Соглашениями и коллективными договорами может быть установлен досудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров на предприятиях (статья 191 настоящего Кодекса).

Статья 191. Досудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Соглашениями и коллективными договорами может быть предусмотрено досудебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров на предприятиях комиссиями по трудовым спорам, создаваемыми на паритетных началах работодателем и органами, представляющими интересы работников или избираемыми трудовыми коллективами, либо другими органами.

Создание этих комиссий регламентируется соглашениями и коллективными договорами при сохранении за работником права выбора обращения в комиссию по трудовым спорам либо непосредственно в суд, если соглашением или коллективным договором создание комиссии по трудовым спорам на предприятии не предусмотрено, возникающие на этом предприятии индивидуальные трудовые споры подлежат рассмотрению в суде.

Статья 192. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлению:

-работника, работодателя, или представителей защищающих их интересы, когда они не согласны с решением комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

-работника, если комиссия по индивидуальным трудовым спорам не создана или не рассмотрела его заявление в установленный десятидневный срок;

-прокурора, если решение комиссии по индивидуальным трудовым спорам противоречит законодательству или иным нормативным актам и согла-

шениям о труде.

Непосредственно в судах разрешаются индивидуальные трудовые споры:

- о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора (контракта) и занимаемой должности; об изменении даты и формулировки причин увольнения; об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;

- о взыскании оплаты за время задержки исполнения решения суда о восстановлении на работе по вине работодателя;

- о перезаключении срочного трудового договора (контракта) на новый или неопределенный срок, если в законе или договоре закреплено преимущественное право на его продление;

- о защите трудовой чести, достоинстве и деловой репутации работника и о возмещении причиненного в связи с этим ему материального и морального ущерба;

- о возмещении ущерба, причиненного работникам повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

- о возмещении работником материального ущерба, причиненного имуществу предприятия.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу:

- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации;

- лиц, приглашенных в порядке перевода из другой организации;

- других лиц, с которыми работодатель в соответствии с законодательством или соглашением о труде обязан заключить трудовой договор (контракт);

- лиц, об отказе работодателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием.

Судами также рассматриваются индивидуальные трудовые споры и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 193. Образование комиссий по индивидуальным трудовым спорам

В случаях, предусмотренных коллективным договором, комиссии по индивидуальным трудовым спорам на предприятиях образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию по индивидуальным трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) предприятия.

Представители работодателя назначаются приказом руководителя предприятия.

Статья 194. Компетенция комиссий по индивидуальным трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих на предприятиях, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.

В комиссиях по индивидуальным трудовым спорам подразделений предприятия могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Компетенция и порядок работы комиссии по индивидуальным трудовым спорам, а также обращения в нее и сроки рассмотрения споров определяются Положением, утверждаемым Президиумом Маджлиси Оли Республики Таджикистан.

Статья 195. Решение комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам принимается по соглашению между представителями работодателя и профсоюзного комитета, либо иного представительного органа работников.

Решение комиссии должно быть мотивированным и основанным на законодательных и иных нормативно-правовых актах о трудовом договоре (контракте).

В решении комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

Решение подписывается председателем и секретарем заседания. Оно имеет обязательную силу и какому-либо утверждению не подлежит.

Копия решения комиссии вручается работнику, работодателю и профсоюзному комитету либо иному представительному органу работников в трехдневный срок со дня принятия решения.

В десятидневный срок решение комиссии может быть обжаловано в суд.

Статья 196. Исполнение решения Комиссии по индивидуальным трудовым спорам

Решение комиссии по индивидуальным трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения работодателем решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по индивидуальным трудовым спорам удостоверение, имеющие силу исполнительного листа.

На основании удостоверения, выданного комиссией по индивидуальным трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в суд, судебный исполнитель приводит решение комиссии по индивидуальным трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по индивидуальным трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Статья 197. Восстановление на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда. Полное возмещение материального вреда, причиненного вынужденным прогулом, возмещение морального вреда

В случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, либо незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе по специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором (контрактом), на прежнем рабочем месте, на предприятии с сохранением условий труда, органом, рассматривающим трудовой спор.

При вынесении решения о восстановлении на работе орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику средней месячной заработной платы за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, а также о возможном возмещении морального вреда и дополнительных расходов, связанных с обжалованием перевода или увольнения.

Вместо восстановления на работе орган по рассмотрению индивидуального трудового спора, с согласия работника, может взыскать в его пользу лишь указанные выше компенсации, материальный и моральный вред в размере не менее среднемесячной заработной платы, изменить формулировку основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей настоящему Кодексу, или иному закону, орган,

рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину увольнения в точном соответствии с надлежащей формулировкой и со ссылкой на соответствующую статью закона. Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на новую работу, орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате ему среднемесячной заработной платы за все время вынужденного прогула и возмещении морального вреда.

Статья 198. Подсчет и взыскание среднемесячной заработной платы за время вынужденного прогула

При подсчете средней заработной платы за время вынужденного прогула он должен быть проиндексирован органом по рассмотрению индивидуального трудового спора в соответствии с законом.

При взыскании среднемесячной заработной платы за время вынужденного прогула в случае незаконного увольнения, отстранения от работы, неправильной формулировки причины увольнения, препятствовавшей поступлению на работу, подлежат зачету выплаченные работнику денежные средства в виде: выходного пособия, средней месячной заработной платы, сохраняемой на период трудоустройства, пособия по временной нетрудоспособности, стипендии в период профессиональной подготовки и переподготовки и повышение квалификации, оплаты труда при выполнении общественных работ, оплаты труда за новую работу, на которую работник поступил на другое предприятие в пределах срока оплачиваемого прогула.

При незаконном отказе в приеме на работу, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда работнику выплачивается по решению органа, рассматривающего индивидуальный трудовой спор, разница в зарплате за все время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы.

Статья 199. Сроки давности

Работники могут обращаться в комиссию по индивидуальным трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права.

Для обращения в суд устанавливаются следующие сроки давности:

- по спорам о восстановлении на работе - один месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении (переводе) или трудовой книжки;

- по спорам о возмещении работникам материального ущерба, причиненного предприятию, - один год со дня обнаружения работодателем причиненного ущерба;

- по другим индивидуальным трудовым спорам - три года с того дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Исковая давность не распространяется на:

- требования о защите личных неимущественных прав и других нематериальных благ, кроме случаев, предусмотренных законом;

- требования о возмещении ущерба, причиненного жизни или здоровью работника. Однако, требования, предъявляемые по истечению трех лет с момента возникновения права на возмещение такого ущерба, удовлетворяются за прошлое время не более, чем за три года, предшествовавших предъявлению иска.

При пропуске срока давности по уважительным причинам суд, комиссия по индивидуальным трудовым спорам могут восстановить пропущенный срок.

Статья 200. Освобождение работника от судебных расходов

При обращении в суд по трудовым делам работники освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства.

Статья 201. Немедленное исполнение некоторых решений суда по трудовым делам

Решение суда о восстановлении на работе, а также об изменении даты и формулировки причин увольнения работника подлежит немедленному исполнению.

При задержке работодателем исполнения такого решения, суд выносит определение о выплате работнику среднего месячного заработка или разницы в зарплате за все время задержки. Немедленному исполнению подлежит также решение суда о взыскании оплаты труда, но не свыше чем за три месяца.

Суд может обратиться к немедленному исполнению полностью или частично решения по другим трудовым делам.

Статья 202. Удовлетворение денежных требований работника

Обоснованные денежные требования работников удовлетворяются органом по рассмотрению индивидуального трудового спора в полном размере.

Статья 203. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном прекращении трудового договора (контракта) или незаконном переводе, а также задержке исполнения решения суда

В случае причинения должностным лицом вреда работодателю, связанного с выплатой заработной платы работнику, который незаконно был уволен, или работнику, незаконно переведенному на другую работу, суд возлагает обязанность возместить причиненный вред на это должностное лицо. Такая обязанность возлагается, если прекращение трудового договора (контракта), или перевод произведен с явным нарушением закона или если должностное лицо задержало исполнение решения суда о восстановлении на работе.

Размер возмещения ущерба не может превышать трех месячных окладов должностного лица.

Статья 204. Ограничение поворота исполнения решения по трудовым делам

Поворот исполнения вступившего в законную силу решения суда по трудовому делу (о восстановлении на работе, удовлетворения денежных требований) при последующей отмене решения суда в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщениях работником ложных сведений или представленных им подложных документах.

ГЛАВА 16. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Статья 205. Понятие коллективных трудовых споров и порядок их разрешения

Коллективные трудовые споры – это неурегулированные разногласия между работодателями (объединениями работодателей) и коллективом работников (представителями работников) по поводу установления и изменения условий труда на предприятиях, заключения и выполнения коллектив-

ных договоров и соглашений, а также по вопросам применения положений законодательных и иных нормативно-правовых актов, коллективных договоров и соглашений.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом, законом, соглашениями и коллективными договорами.

Статья 206. Выдвижение требований работников

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители.

Требования работников выдвигаются на собрании (конференции) работников, вместе с выдвижением требований работники назначают своих полномочных представителей для участия в решении коллективного трудового спора.

Представители работников выдвигают требования в порядке, установленном уставом или решением собрания (конференции) работников, образовавшего представительный орган.

Требования выдвигаются в письменной форме и направляются работодателю.

Статья 207. Представители работников и работодателей в коллективных трудовых спорах

Представителями работников являются органы профсоюзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, иные представительные органы, образованные собранием (конференцией) работников и уполномоченные им.

Представителями работодателей являются руководители предприятий или другие полномочные в соответствии с уставом предприятия лица, полномочные органы ассоциаций или союзов работодателей.

Статья 208. Посредничество

Посредник выбирается по соглашению сторон и оказывает им содействие в проведение переговоров и достижении соглашения.

Посредник вправе получить от сторон всю необходимую информацию и любые документы, которые он считает полезным для выполнения своей задачи.

Посредник не имеет право разглашать конфиденциальную информацию, полученную им при выполнении своих обязанностей.

Процедура посредничества определяется сторонами по соглашению с посредником. После попытки примирения сторон посредник передает им в письменной форме рекомендации по урегулированию спора (конфликта).

Рекомендации приобретают для сторон обязательный характер, если ни одна из них в десятидневный срок не отклонила предложения посредника, либо если стороны предварительно заключили соглашение об их выполнении.

Статья 209. Трудовой арбитраж

При недостижении соглашения в примирительной комиссии в десятидневный срок сторонами коллективного трудового спора (конфликта) с участием хукумата района или города создается трудовой арбитраж.

Количественный и персональный состав трудового арбитража по каждому конфликту определяется сторонами. Председатель трудового арбитража утверждается соглашением сторон из числа членов данного трудового арбитража.

В состав трудового арбитража могут входить народные депутаты,

представители профсоюзных органов, органов по труду и занятости населения, специалисты – эксперты и другие лица.

Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон, и при необходимости – представителей другими заинтересованных органов.

Трудовой арбитраж должен принять решение в десятидневный срок со дня его создания.

Решения трудового арбитража являются обязательными для исполнения, если стороны предварительно заключили соглашение об этом.

Стороны и примирительные органы обязаны использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, вызвавших коллективный трудовой спор (конфликт).

Если примирительная комиссия и трудовой арбитраж не смогут урегулировать разногласия сторон, причины этого в письменной форме доводятся до сведения трудового коллектива или профсоюза. Трудовой коллектив или профсоюз в этом случае вправе использовать для удовлетворения выдвинутых в соответствии со статьей 206 настоящего Кодекса требований все иные предусмотренные Законом средства, вплоть до полного или частичного прекращения работы (невыхода на работу, невыполнение своих трудовых обязанностей) на предприятии, в учреждении, организации – забастовки (стачки).

Статья 210. Судебное рассмотрение коллективных споров

Коллективные трудовые споры по поводу применения законодательных и иных нормативных актов о труде (неисполнении или нарушении их) подлежат судебному рассмотрению по заявлению представителя одной из сторон.

При рассмотрении заявлений в судах и исполнении их решений применяются соответствующие правила и сроки, установленные настоящим Кодексом для индивидуальных трудовых споров.

Статья 211. Забастовка

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур или не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения спора, работники вправе использовать иные средства урегулирования спора (митинги, демонстрации и другие массовые акции) вплоть до применения крайней меры разрешения коллективного спора – забастовки.

Решение о забастовке принимается на собрании (конференции) трудового коллектива или соответствующего представительного органа работников предприятия тайным голосованием и считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей присутствовавших на собрании членов коллектива (представительного органа работников предприятия) или двух третей делегатов конференции представителей трудового коллектива, при наличии кворума, равного более половины членов трудового коллектива (представительного органа работников предприятия) на собрании или двух третей делегатов конференции.

Забастовку возглавляет одно лицо либо группа лиц, уполномоченных трудовым коллективом или соответствующим представительным органом работников предприятия.

Работодатель должен быть предупрежден письменно о начале забастовки и возможной ее продолжительности не позднее, чем за две недели.

Ограничение права на забастовку допускается в случаях, когда это создает серьезную угрозу для жизни и здоровья людей, безопасности и обороноспособности государства. Ограничение права на забастовку устанавливается законодательными актами Республики Таджикистан.

Установление факта законности или признание незаконности забастовки производится судом.

Статья 212. Гарантии и компенсации работникам при осуществлении права на забастовку

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Участие работника в забастовке (за исключением случаев участия в незаконных забастовках) не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины или как основание расторжения трудового договора (контракта).

За работниками, не принимавшими участие в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять свою работу, сохраняется заработок в размере не ниже, чем при простое не по вине работника.

За время забастовки участвующим в ней работникам заработная плата не сохраняется, если иное не предусмотрено соглашением об урегулировании спора (конфликта).

Профсоюзный комитет или иной соответствующий представительный орган работников вправе создавать забастовочный фонд за счет добровольных взносов и пожертвований, а также специальной страховой фонд.

Статья 213. Ответственность работодателя за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах

Лицо, представляющее работодателя, уклоняющееся от участия в примирительной комиссии или виновное в задержке выполнения решения примирительных органов, подвергается штрафу в размере до десятикратной величины минимального размера оплаты труда за каждый день после истечения предусмотренного срока, налагаемому в судебном порядке.

Лицо, представляющее работодателя, виновное в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры или неисполнения решения суда по коллективному трудовому спору, подвергается штрафу в размере до стократной величины минимальной оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

По требованию профсоюза, иного представительного органа работников, орган хозяйственного управления обязан принять меры воздействия вплоть до освобождения от должности к руководителям, по вине которых возник коллективный трудовой спор.

Статья 214. Ответственность работников за незаконные забастовки

Организация признанной судом незаконной забастовки или участие в ней рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и может повлечь применение мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных законодательством.

Лица, принуждающие к забастовке путем насилия или угрозы, несут ответственность в соответствии с уголовным законодательством.

Возмещение вреда, причиненного собственнику при незаконной забастовке, проводящейся по решению трудового коллектива, производится из фонда потребления предприятия в судебном порядке.

В случае, если незаконная забастовка проводилась по инициативе профсоюза, возмещение ущерба производится за счет его средств в размере, определяемом судом с учетом имущественного положения профсоюза.

Лица, представляющие интересы сторон, допустившие нарушение правил, предусмотренных настоящим Кодексом, несут в соответствии с действующим законодательством административную ответственность.

ГЛАВА 17. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Статья 215. Формы социального страхования

Социальное страхование работников осуществляется в двух формах: государственного социального страхования и добровольного социального страхования.

Государственное социальное страхование распространяется на всех без исключения лиц, работающих по трудовому договору (контракту). Средства государственного социального страхования формируются за счет взносов, уплачиваемых работодателями, поступлений из государственного бюджета и иных поступлений, определенных Законом. Работники вносят страховые взносы в порядке и размере определяемом Законом.

Добровольное социальное страхование осуществляется через негосударственные страховые фонды, которые могут создавать предприятия, коллективы граждан, общественные объединения.

Статья 216. Виды обеспечения за счет государственного социального страхования

Средства государственного социального страхования расходуются на пособия (по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, на погребение, семейные пособия, а также другие пособия, предусмотренные законами и нормативными актами Республики Таджикистан), по случаю потери кормильца, для отдельных категорий работников – за выслугу лет, санаторно-курортное лечение и организацию отдыха работников и членов их семей, диетическое питание, медицинское обслуживание по страховому полису, иные выплаты на оздоровительно-профилактические мероприятия, определенные законом Республики Таджикистан. Расходование средств государственного социального страхования на цели, не предусмотренные законом, не допускается.

Наличие у работодателя задолженности по страховым взносам не лишает работника права на обеспечение за счет средств государственного социального страхования.

В соглашениях и коллективных договорах за счет собственных средств работодателя и добровольных взносов работников могут быть предусмотрены более высокие размеры выплат, а также дополнительные социальные выплаты.

Статья 217. Исключена (в редакции Закона РТ от 3.03.2006г.№158)

Статья 218. Исключена (в редакции Закона РТ от 3.03.2006г.№158)

Статья 219. Исключена (в редакции Закона РТ от 3.03.2006г.№158)

Статья 220. Исключена (в редакции Закона РТ от 3.03.2006г.№158)

Статья 221. Исключена (в редакции Закона РТ от 3.03.2006г.№158)

Статья 222. Исключена (в редакции Закона РТ от 3.03.2006г.№158)

Статья 223. Исключена (в редакции Закона РТ от 3.03.2006г.№158)

Статья 224. Исключена (в редакции Закона РТ от 3.03.2006г.№158)

ГЛАВА 18. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

Статья 225. Органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

Государственный надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляют специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции, не зависящие в своей деятельности от работодателей (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г. N26).

1. Специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции, не зависящие в своей деятельности от работодателей;

2. Профессиональные союзы, а также состоящие в их ведении техническая и правовая инспекция труда.

Маджлиси Оли Республики Таджикистан, Маджлиси народных депутатов Горно-Бадахшанской автономной области, областей, городов и районов и хукуматы всех уровней осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в порядке, предусмотренном законодательством Республики Таджикистан.

Министерства, государственные комитеты и ведомства осуществляют внутриведомственный контроль за соблюдением законодательства о труде в отношении подчиненных им предприятий.

Надзор за точным и единообразным исполнением законов о труде на территории Республики Таджикистан осуществляется Генеральным Прокурором Республики Таджикистан и подчиненными ему нижестоящими прокурорами.

Статья 226. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах осуществляется (наряду с технической инспекцией профсоюзов) Комитетом по государственному надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору при Правительстве Республики Таджикистан и его местными органами.

Указанный надзор осуществляется в отраслях и отдельных работах, определенных положением о Комитете по государственному надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору при Правительстве Республики Таджикистан.

Статья 227. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляется профессиональными союзами, а также общественными инспекторами и комиссиями соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия или иного представительного органа работников.

Общественный санитарный контроль осуществляется общественными санитарными инспекциями на предприятиях.

Статья 228. Ответственность за нарушение законодательства о труде

Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Таджикистан.

