ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

(в редакции законов РТ от 13 ноября 1998г. №718,

от 14 мая 1999г. №756, от 3 мая 2002г. №10,

от 17 мая 2004г. N26, от 3 марта 2006 г.№ 158,

от 29 апреля 2006г.№182, от 19 мая 2009г.№512,

от 21 июля 2010г.№612,616, от 25 марта 2011г. №683,

от 26 декабря 2011г.№778)

Трудовой кодекс Республики Таджикистан в соответствии с Конститу-

цией 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

Республики Таджикистан

(в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778)

Законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики

Таджикистан о труде Республики Таджикистан 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 (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

Статья 2. Источники регулирования трудовых и связанных с ними от-

ношений

Источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений

являются:

1). Конституция Республики Таджикистан;

2). Настоящий Кодекс;

3). Законы Республики Таджикистан;

4). Нормативные правовые акты Маджлиси милли и Маджлиси

намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан, Президента Республики

Таджикистан, Правительства Республики Таджикистан и местных органов

государственной власти (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778);

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 регулирова-

ния 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 законодательством

Республики Таджикистан. 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 (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

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 (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778):

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

Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778);

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 законодательством Республики

Таджикистан случаях (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778);

14)защиту от безработицы.

Работник обязан:

1) добросовестно выполнять функции в соответствии с трудовым до-

говором (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 ра-

ботников;

4) принимать в пределах своих полномочий локальные нормативные

акты, обязательные для работников предприятий (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778);

5) поощрять работников за образцовый высокопроизводительный труд;

6) требовать от работников выполнения правил внутреннего трудово-

го распорядка, иных правил и положений, а также условий трудового до-

говора. В случае нарушения (совершения дисциплинарного поступка работ-

ником) привлекать работников, нарушивших трудовую дисциплину к дисцип-

линарной ответственности;

7) создавать совместно с другими работодателями общественные объ-

единения для защиты своих профессиональных интересов и вступать в та-

кие объединения.

Работодатель обязан:

1) соблюдать Конституцию Республики Таджикистан, настоящий Кодекс

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 (в редакции Закона

РТ от 26.12.2011г.№778);

2) при заключении трудового договора (контракта) ознакомить ра-

ботника с коллективным договором и другими локальными нормативными ак-

тами 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 ка-

тегорий 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.

Нормы настоящего Кодекса также применяются к домашним работам

работников (надомников), работающих у отдельных физических лиц. Виды

домашних работ работников (надомников), работающих у отдельных

физических лиц, определяются Правительством Республики Таджикистан(в

редакции Закона РТ от 25.03.2011г.№683).

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 Республики

Таджикистан о военной службе (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778);

2) работа, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, ста-

вящих под угрозу жизнь, личную безопасность или здоровье населения;

3) работа, требуемая вследствие вступившего в законную силу

приговора суда и выполняемая под надзором государственных органов,

ответственных 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 Республики Таджикистан о

труде, органами по рассмотрению трудовых споров и судом (в редакции

Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 правовыми актами о

труде Республики Таджикистан, то применяются правила международных

правовых актов (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 12. Применение законодательства о труде Республики

Таджикистан к иностранным гражданам, лицам без

гражданства и на иностранных предприятиях

(в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778)

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

законодательством Республики Таджикистан или международным договором с

участием Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

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 законодательных и иных нормативных правовых

актов о труде во времени

(в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778)

Законодательные и иные нормативные правовые акты о труде не имеют

обратной силы и применяются к отношениям, возникшим после введения их

в действие (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Действие законодательных и иных нормативных правовых актов о

труде распространяется на отношение, возникшее до введения их в

действие, только в случаях, когда это прямо предусмотрено

законодательством Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

Если после заключения договора принят законадательный акт,

устанавливающий обязательные для сторон иные, чем те, которые

действовали при заключении договора, условия заключенного договора

сохраняют силу кроме случаев, когда в законодательном акте

установлено, что его действие распространяется на отношения, возникшие

из ранее заключенных договоров (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

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 законодательными и иными нормативными правовыми

актами, а также соглашениями сторон (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778);

9) производственные факторы трудовой деятельности - технические,

санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия,

устанавливаемые законодательными и иными нормативными правовыми актами

(в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778);

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 определённых

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 работником трудовых обязанностей в течение действия

наложенного на него дисциплинарного взыскания (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778);

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 непроизводственной

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 законодательными и иными нормативными правовыми актами,

договорами (контрактами) о труде и уставом (положением) предприятия (в

редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 17. Представительство работников на предприятии

Представителями работников на предприятии являются лица,

избранные коллективом работников организации в соответствии с

законодательством Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

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 законодательством Республики Таджикистан,

соглашениями и коллективными договорами (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

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

Республики Таджикистан о труде, коллективных договоров и соглашений (в

редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778);

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 Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778);

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 представитель-

ным 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

предприятии, 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 представи-

тельных 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

работников, интересов предприятий и их собственников, защиты их прав в

сфере хозяйственных и трудовых отношений (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

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 законодательством Республики Таджикистан

(в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 24. Контроль за выполнением коллективного договора, согла-

шения

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

осуществляется сторонами и их представителями в порядке, установленном

законодательством Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

При осуществлении контроля стороны обязаны представлять всю необ-

ходимую 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 законодательством Республики Таджикистан (в редакции

Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 определен-

ной 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)

Работником, как стороной трудового договора (контракта), может

быть гражданин, достигший пятнадцати лет. Учащиеся, достигшие

четырнадцати лет, могут заключать трудовые договоры (контракты) в

случаях и в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом (статья 174

часть вторая) (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Работодателем, как стороной трудового договора (контракта), может

быть:

1) соответствующий орган государственной власти, предприятие,

зарегистрированные в установленном законодательством Республики

Таджикистан порядке в качестве юридического лица, а также его

представительства и филиалы (в редакции Закона РТ от 26.12.201г.№778);

2) физическое лицо, зарегистрированное в установленном

законодательством Республики Таджикистан порядке, в качестве

индивидуального предпринимателя или пользующиеся трудом других лиц для

нужд своего личного потребительского хозяйства (в редакции Закона РТ

от 26.12.2011г.№778).

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

нормативными правовыми актами или добровольно принятыми

обязательствами работодателя (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора

(контракта) с работником, направленным на работу государственным

органом занятости населения в счет квоты, брони, а также в других

случаях, прямо указанных в настоящем Кодексе и в других нормативных

правовых актах (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 законодательством Республики таджикистан, могут

предшествовать дополнительные условия (прохождение конкурса, избрание

на должность) (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 опла-

чиваемой работы или занятие другой постоянной оплачиваемой должности

на условиях трудового договора (контракта).

Для работы по совместительству согласие работодателя по месту ос-

новной 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 тяже-

лую работу или работу с вредными или опасными условиями труда в поряд-

ке 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 пер-

вой статьи 7 настоящего Кодекса, а также:

-лиц, приглашенных работодателем на работу;

-лиц, с которыми работодатель в соответствии с законодательством

Республики Таджикистан 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

Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

В случае отказа в приеме на работу по требованию работника рабо-

тодатель обязан в трехдневный срок дать письменные обоснования причин

отказа в приеме на работу, подписанное 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, бере-

менных женщин, а также на работах с вредными условиями труда, если ос-

новная работа связана с такими же условиями.

Совместная работа родственников, связанных с непосредственной

подчиненностью и подконтрольностью друг другу в порядке совместитель-

ства в государственных организациях запрещается (статья 29 настоящего

Кодекса).

Для отдельных категорий работников ограничения по совместительст-

ву, 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.N26).

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 связа-

на с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из

них другому(в редакции Закона от 3.03.2006г.№158).

Запрет, предусмотренный частью первой настоящей статьи, может ус-

танавливаться и в негосударственных организациях по решению собствен-

ника(в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 30. Содержание трудового договора (контракта)

Содержание трудового договора (контракта) определяется соглашени-

ем сторон, а также законодательными и иными нормативно-правовыми акта-

ми о труде, в том числе генеральным, отраслевым соглашением, коллек-

тивным 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 (конт-

ракта), 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 менее одного года, за исключением

случаев, предусмотренных пунктами 3), 4) и 5) части первой настоящей

статьи (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778);

3) для выполнения обязанностей отсутствующего работника, за кото-

рым 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 заклю-

чаются в случаях, когда работа в силу природно-климатических условий

может выполняться в течение определенного периода (сезона), не превы-

шающего шести месяцев.

Если в трудовом договоре (контракте) не оговорен срок его дейс-

твия, то договор считается заключенным на неопределенный срок и не мо-

жет 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

законодателсьтвом Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от

3.03.2006г.№158, от 26.12.2011г.№778).

Статья 32. Заключение трудового договора (контракта)

Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме,

составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один

экземпляр трудового договора (контракта) передается работнику, другой

хранится у работодателя (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 законодательством Республики

Таджикистан (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) руководителя

предприятия или уполномоченного им лица. Приказ (распоряжение)

объявляется работнику под расписку.

Приём на работу работников (надомников), работающих у отдельных

физических лиц, оформляется трудовым договором (соглашением), образец

которого утверждается уполномоченным государственным органом(в

редакции Закона РТ от 25.03.2011г.№683).

Исключена (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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

законодательством Республики Таджикистан. В период испытания на

работника распространяются законодательные и иные нормативно-правовые

акты о труде (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Испытание не устанавливается при приеме на работу лиц, не достиг-

ших 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 нетрудос-

пособности 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 зая-

вила о прекращении трудового договора (контракта), то действие догово-

ра продолжается и его последующие прекращения допускаются на общих ос-

нованиях.

Статья 34. Ученический договор

Работодатель вправе заключать с лицами, ищущими работу, ученичес-

кий договор на профессиональное обучение на срок, определяемый в этом

договоре. Ученический договор заключается с целью приобретения началь-

ной профессии по профилю предприятия.

По окончанию срока договора с лицами, окончившими обучение, зак-

лючается 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 считает-

ся также поручение ему работы, при выполнении которой изменяется су-

щественно условия труда, обусловленные соглашением сторон, не связан-

ные с обоснованными производственными, организационными, технологичес-

кими и экономическими причинами.

Согласие работника на перевод на другую работу на том же предпри-

ятии, 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 ра-

ботника перемещение его на том же предприятии на другое рабочее место,

в другое структурное подразделение в той же местности, поручение рабо-

ты на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалифи-

кации или должности, обусловленных трудовым договором (контрактом),

если при этом не изменяются существенно условия труда. Работодатель не

вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состо-

янию здоровья.

Если продолжение работы по трудовой функции, установленной

трудовым договором (контрактом), невозможно по объективным причинам,

предусмотренным законодательством Республики Таджикистан, работодатель

обязан предложить работнику другую работу, имеющуюся на предприятии.

При отказе работника от перевода, трудовой договор (контракт) может

быть прекращен на общих основаниях (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

Статья 36. Изменение условий труда

Работодатель вправе изменить условия труда, если таковые измене-

ния предопределены 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 предпри-

ятии.

Работодатель обязан предупредить работника о предстоящем измене-

нии условий труда не позднее чем за два месяца. Если работник не сог-

ласится 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 рассмотре-

нии спора на работодателя возлагается бремя доказывания невозможности

сохранения прежних условий труда.

В случае, если изменения в организации производства и труда, из-

менения объема работ могут повлечь за собой массовое увольнение работ-

ников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе по согласо-

ванию с соответствующим представительным органом работников предприя-

тия изменить условия труда работников без соблюдения срока предупреж-

дения, 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, опла-

та труда работника производится в размере не ниже его среднемесячного

заработка (оклада).

Статья 38. Временная приостановка производства

В случае, если предприятие испытывает трудности производственно-

го, экономического, технологического или организационного характера,

работодатель по согласованию с соответствующим представительным орга-

ном работников предприятия может временно приостановить работу отдель-

ных 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, ес-

ли 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 ра-

ботника не допускается перевод квалифицированных работников на не ква-

лифицированные работы без их согласия.

Статья 40. Временный перевод на другую работу в связи с произ-

водственной необходимостью и простоем

Временный перевод на другую работу без согласия работника допус-

кается на срок до 1 месяца в связи с производственной необходимостью и

простоем. При этом работник не может быть переведен на работу, проти-

вопоказанную 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 перево-

да, а также конкретные размеры оплаты труда устанавливаются в коллек-

тивном договоре, а если он не заключен, - определяются работодателем

после консультации с представительным органом работников.

Статья 41. Временный перевод на другую работу по инициативе ра-

ботника

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 по-

рядок оплаты труда при переводе устанавливаются настоящим Кодексом,

коллективным договором, а если он не заключен - определяются работода-

телем 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 предприя-

тия 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 догово-

ром.

Статья 43. Трудовые отношения при смене собственника и реоргани-

зации предприятия

При смене собственника предприятия, а равно при его реорганизации

(слияние, присоединение, разделение, преобразование) трудовые отноше-

ния с согласия работника продолжаются. Прекращение в этих случаях тру-

дового договора по инициативе работодателя возможно только по основа-

ниям, 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 дого-

воры (контракты), заключенные прежним собственником с руководителями

предприятия и работниками, осуществлявшими общие управленческие функ-

ции 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 истечение срока;

5) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Статья 45. Расторжение трудового договора (контракта) по инициа-

тиве работника

Работник вправе прекратить трудовой договор (контракт), заключен-

ный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом работодателя

за две недели.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить ра-

боту, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произ-

вести 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, работо-

датель должен расторгнуть трудовой договор (контракт) в срок, о кото-

ром просит работник.

В течение срока предупреждения работник вправе отозвать свое за-

явление о расторжении трудового договора (контракта), если на его ра-

бочее место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Срочный трудовой договор (контракт) подлежит расторжению по тре-

бованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствую-

щих выполнению работы по трудовому договору (контракту), нарушения ра-

ботодателем 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 пред-

варительного предупреждения работодателя в случаях, когда при заключе-

нии договора (контракта) последний сообщил ему недостоверную информа-

цию 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 инициа-

тиве работодателя

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работо-

дателя должно быть обоснованным. Основанием для этого является:

1) ликвидация предприятия; прекращение деятельности предпринима-

теля; сокращение численности или штата работников;

2) обнаружившееся несоответствие работника занимаемой должности

или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, либо

состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы, если это

несоответствие работника подтверждается результатом аттестации или на

основании медицинского заключения (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778);

3) систематическое виновное неисполнение работником без уважи-

тельных причин трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым до-

говором (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 беремен-

ности и родам, если законодательством не установлен более длительный

срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании.

За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечь-

ем или профессиональным заболеванием , место работы (должность) сохра-

няется до восстановления трудоспособности или установления инвалиднос-

ти;

6) появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркоти-

ческого или токсического опьянения;

7) совершение по месту работы хищения имущества работодателя ус-

тановленного вступившим в законную силу приговором суда или постанов-

лением органа, в компетенции которого входит наложение административ-

ного 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 руково-

дителями предприятия (обособленных его подразделений) и их заместите-

лями;

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 законодательством Республики

Таджикистан порядка и правил при приеме на работу (в редакции Закона

РТ от 26.12.2011г.№778).

Законодательными актами, уставами и положениями о дисциплине

могут быть предусмотрены и другие дополнительные основания расторжения

трудового договора (контракта) по инициативе работодателя (в редакции

Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, указан-

ным в пункте 1 (кроме случая ликвидации предприятия),в пункте 2 насто-

ящей статьи, в пункте 2 статьи 53 настоящего Кодекса, допускается, ес-

ли невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается расторжение трудового договора (контракта) по ини-

циативе работодателя в период временной нетрудоспособности (кроме

увольнения по пункту 5 настоящей статьи) и в период пребывания работ-

ника в отпуске, за исключением случаев ликвидации предприятия, прекра-

щения деятельности предпринимателя.

Статья 47. Преимущественное право на оставление на работе при

расторжении трудового договора (контракта), при изме-

нении численности(штата) работников или изменении ус-

ловий труда

При расторжении трудового договора (контракта) в связи с измене-

ниями технологии, организации производства и труда, сокращением объ-

емов работы, повлекших изменение численности (штата) работников, или

изменением характера работ, преимущественное право на оставление на

работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и про-

изводительностью 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 предприя-

тии;

-работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от произ-

водства по соответствующей специальности в высших и средних специаль-

ных учебных заведениях, и лицам, окончившим с отрывом от производства

высшие и средние специальные, профессионально-технические учебные за-

ведения, в течение двух лет после окончания учебы при условии работы

по специальности;

-лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболева-

ние на данном предприятии;

-инвалидам Великой Отечественной войны, участникам Великой оте-

чественной войны и приравненным к ним лицам;

-лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие забо-

левания, связанные с повышением радиационного излучения, вызванным

последствиями аварий на атомных объектах, инвалидам, в отношении кото-

рых 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 ос-

тавлении работников на работе.

Статья 48. Согласование расторжения трудового договора (контрак-

та) по инициативе работодателя с профсоюзным комитетом

или иным представительным органом работников

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работо-

дателя (статья 46 настоящего Кодекса) производится после предваритель-

ного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего проф-

союзного или иного представительного органа работников.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашения-

ми, расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работода-

теля может производиться только с предварительного согласия соответс-

твующего 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 (конт-

ракта) 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 (конт-

ракта)

Работодатель обязан письменно предупредить работника о своем на-

мерении расторгнуть трудовой договор (контракт), заключенный на неоп-

ределенный срок, в следующие сроки:

1) при расторжении трудового договора (контракта) в связи с лик-

видацией предприятия, сокращением численности или штата работников -

не менее чем за два месяца;

2) при расторжении трудового договора (контракта) в связи с несо-

ответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной ква-

лификации или состоянием здоровья - не менее чем за месяц.

В период предупреждения работнику предоставляется право не выхо-

дить 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 ос-

нованиям 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 законодательством Республики

Таджикистан, обязан довести до сведения соответствующего

государственного органа занятости населения данные о предстоящем

увольнении работников с указанием их специальности, квалификации и

размеров оплаты труда (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 месячно-

го заработка;

2) сохранение среднего месячного заработка на период трудоуст-

ройства в течение второго, третьего месяца увольнения, по решению ор-

гана занятости населения, если работник заблаговременно в десятиднев-

ный срок после увольнения обратился в этот орган и не был трудоустро-

ен;

3) право на досрочный выход на пенсию за один год до установлен-

ного законодательством срока лиц пенсионного возраста, имеющих трудо-

вой стаж, дающий право выхода на пенсию по старости.

К высвобождаемым работникам приравниваются лица, утратившие спо-

собность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на

производстве или профессионального заболевания.

Законодательными и иными нормативно-правовыми актами могут пре-

дусматриваться 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 продолжаются 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 ра-

ботника, за которым сохраняется место работы (должность), прекращается

со дня возвращения этого работника на работу.

Трудовой договор (контракт), заключенный на время выполнения оп-

ределенной 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 Ко-

декса. 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 обстоя-

тельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор (контракт) подлежит прекращению по следующим

обстоятельствам, не зависящих 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 суда, которым

работник осужден к наказанию, исключающему продолжение прежней

работы(в редакции Закона РТ от 25.03.2011г.№683);

4) в связи со смертью работника или работодателя - физического

лица, а также объявления судом работника или работодателя -

физического лица умершим или признания судом безвести пропавшим (в

редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778);

5) при нарушении установленных правил приема на работу;

6) в других случаях, предусмотренных законодательством Республики

Таджикистан (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 54. Отстранение от работы

По требованию уполномоченных государственных органов в случаях,

предусмотренных законодательством республики, работодатель обязан отс-

транить работника от работы.

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состо-

янии 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 трудово-

го 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 Кодек-

са).

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. Документы, подтверждающие трудовой стаж работника

Трудовая книжка установленного образца и другие документы о

трудовом стаже работника являются основными документами трудовой

деятельности, подтверждающими трудовой стаж работника. Образец и

порядок ведения трудовой книжки, а также перечень других документов,

подтверждающих трудовой стаж работника, определяются Правительством

Республики Таджикистан(в редакции Закона РТ от 25.03.2011г.№683).

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников,

проработавших на предприятии свыше 5 дней.На работников (надомников),

работающих у отдельных физических лиц, трудовая книжка не ведется(в

редакции Закона РТ от 25.03.2011г.№683).

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 специ-

альности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной

платы.

Статья 58. Недопущение незаконного увольнения и перевода работни-

ка 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 обязан-

ность доказывания необходимости и обоснованности перевода или увольне-

ния.

Если коллективным договором предусмотрено получение предваритель-

ного согласия соответствующего профсоюзного или иного представительно-

го органа работников при увольнении работников по инициативе работода-

теля, то суд в числе прочих доказательств, учитывает согласие указан-

ных 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 обжаловани-

ем перевода или увольнения (консультации специалистов, расходов по ве-

дению 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 соответс-

твии с распорядком или графиком работы, либо условиями трудового дого-

вора (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 обстоя-

тельств в соответствии с законодательными и иными нормативно-правовыми

актами о труде, а также условиями трудового договора (контракта) уста-

навливается сокращенная продолжительность рабочего времени без умень-

шения 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 неблагоприятным условиями

труда (статья 62 настоящего Кодекса), или имеющим особый характер ра-

боты (статья 63 настоящего Кодекса).

Статья 62. Сокращенная продолжительность рабочего времени для ра-

ботников, занятых на работах с вредными условиями тру-

да

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 кото-

рых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени при

их выполнении утверждается Правительством Республики Таджикистан.

Статья 63. Сокращенная продолжительность рабочего времени для ра-

ботников, имеющих особый характер работы

Отдельным категориям работников (врачам, педагогам и другим), ра-

бота которых связана с повышенным эмоциональным, умственным, нервным

напряжением (имеет особый характер), продолжительность рабочего време-

ни устанавливается не более 35 часов в неделю.

Перечень таких работников и конкретная продолжительность их рабо-

чего времени определяется законодательными и иными нормативно-правовы-

ми актами о труде Республики Таджикистан.

Статья 64. Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем может устанавли-

ваться как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий

день или неполная рабочая неделя с оплатой в зависимости от выработки

или пропорционально отработанному времени.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время в случа-

ях, 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 законодательством

Республики Таджикистан минимального размера (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для ра-

ботника 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 (продолжитель-

ность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, вре-

мя перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нера-

бочих дней, порядок перехода работников из смены в смену) устанавлива-

ются 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 работодате-

лем после предварительных консультаций с соответствующим представи-

тельным 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 запре-

щается.

Статья 67. Продолжительность рабочего времени

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

-при пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной ра-

боты (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка

или графика сменности, утверждаемыми работодателем после предваритель-

ных консультаций с соответствующим представительным органом работников

с учетом специфики работы и с соблюдением установленной продолжитель-

ности 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), образова-

тельных учреждений начального и среднего профессионального образова-

ния, 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 продолжитель-

ности рабочего времени, установленной статьями 60-67 настоящего Кодек-

са(в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной ра-

боты 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 превыша-

ла установленной продолжительности ежедневной работы.

Виды работы, где производится разделение рабочего дня на части,

количество и продолжительность перерывов в работе, а также виды и раз-

меры компенсации работникам за работу с такими условиями определяются

коллективным договором и соглашением, а если он не заключен, - работо-

дателем после предварительных консультаций с соответствующим предста-

вительным 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 сокра-

щенная продолжительность рабочей недели.

В непрерывно действующих 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 (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 ежеднев-

ной работы (смены) приходится на ночное время.

В непрерывно действующих производствах и на отдельных видах ра-

бот, где по условиям производства невозможно сократить продолжитель-

ность ежедневной работы (смены) в ночное время, переработки компенси-

руется предоставлением дополнительного времени отдыха в порядке, опре-

деляемом работодателем после предварительных консультаций с соответс-

твующим представительным органом работников.

Привлечение работников к работе в ночное время производится с

соблюдением ограничений, установленных статьями 152, 161, 181 настоя-

щего 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 усло-

вии, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не

превышала нормального числа рабочих часов (статьи 67-70 настоящего Ко-

декса). 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 кол-

лективным договором, а если он не заключен, - работодателем после кон-

сультаций с соответствующим представительным органом работников.

Статья 72. Сверхурочная работа

Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по распоря-

жению работодателя сверх установленной для работника ежедневной про-

должительности рабочего времени, либо сверх нормального числа рабочих

часов за учетный период.

Сверхурочные работы применяется в исключительных случаях, уста-

новленных статьей 73 настоящего Кодекса, с согласия работника по осно-

ваниям и в порядке, установленным работодателем по соглашению с соот-

ветствующим представительным органом работников.

Работодатель обязан обеспечить на работах в сверхурочное время

безопасность труда и нормальные производственные и социально-бытовые

условия (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Привлечение работников к сверхурочной работе производится с соб-

людением ограничений, установленных статьями 152, 162, 181 настоящего

Кодекса.

При продолжительности рабочей смены - 12 часов, а также на рабо-

тах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда сверхурочные ра-

боты не допускаются.

Сверхурочные работы не должны превышать в течение двух дней под-

ряд:

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

-четырех 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, предотвра-

щения 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 произ-

водства не может быть закончена в течение нормальной продолжительности

рабочего времени, если при этом прекращение начатой работы может пов-

лечь за собой порчу материалов или оборудования;

г) производство временных работ по ремонту и восстановлению меха-

низмов или сооружений, если их неисправность вызывает прекращение ра-

бот для значительного количества работников;

д) продолжение работы в непрерывных производствах при не явке

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 отправле-

ния и назначения, и простоя транспортных средств.

Статья 74. Учет рабочего времени

Работодатель обязан своевременно осуществлять точный учет рабоче-

го 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 законодательству Республики Таджикистан должен быть

освобожден от выполнения трудовых обязанностей и которое он может

использовать по своему усмотрению для удовлетворения своих интересов и

восстановления трудоспособности (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

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 предс-

тавлен перерыв для отдыха и питания. Конкретная продолжительность это-

го перерыва устанавливается в правилах внутреннего трудового распоряд-

ка, графиках сменности или по соглашению между работником и работода-

телем. 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 работода-

телем.

Статья 77. Внутрисменные перерывы. Специальные перерывы для обог-

ревания и отдыха

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работ-

никам в течение рабочего времени внутрисменных перерывов, обусловлен-

ных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ,

продолжительность и порядок предоставления таких перерывов утверждают-

ся в коллективном договоре (если коллективный договор не заключен -

определяются работодателем по согласованию с соответствующим предста-

вительным 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 правовыми актами, договорами о труде,

предоставляются специальные перерывы для отдыха, обогревания,

охлаждения, сушки белья, производственной гимнастики и кормления

грудного ребенка (статья 167 настоящего Кодекса) (в редакции Закона РТ

от 26.12.2011г.№778).

Такие перерывы включаются в счет рабочего времени и оплачиваются.

Работодатель обязан обеспечить оборудование помещения для обогревания,

охлаждения и отдыха работников.

Статья 78. Продолжительность ежедневного отдыха

Работникам должны предоставляться междудневные (междусменные) пе-

рерывы для отдыха продолжительностью не менее 12 часов.

Статья 79. Выходные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непре-

рывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставля-

ются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один

день. Общим выходным днем является воскресенье.

Второй выходной день при пятидневной рабочей недели устанавлива-

ется 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 об-

щий выходной день

На предприятиях, приостановка работы на которых не возможна по

производственно-техническим условиям или вследствие необходимости пос-

тоянного непрерывного обслуживания населения, а также на других предп-

риятиях с непрерывным производством выходные дни предоставляются в

различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно гра-

фикам 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 исполнительными органами

государственной власти (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778) .

Статья 81. Запрещение работы в выходные дни. Исключительные слу-

чаи 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, произ-

водственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

-для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи имущест-

ва;

-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 законодательными и иными

нормативно-правовыми актами (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

Привлечение работников к работе в их выходные дни производится по

письменному распоряжению работодателя с соблюдением ограничений, уста-

новленных (статьями 152, 162, 181 настоящего Кодекса).

Статья 82. Компенсация за работу в выходной день

Работа в выходной день компенсируется по желанию работника пре-

доставлением другого дня отдыха или в денежной форме в размере, пре-

дусмотренной статьей 105 настоящего Кодекса.

Статья 83. Праздничные дни

Праздничные дни, которые признаются нерабочими днями,

определяются Законом Республики Таджикистан "О праздничных днях (в

редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых не

возможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действую-

щие предприятия), работы, вызываемые необходимостью обслуживания насе-

ления, 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 пере-

носится на следующий после праздничного рабочий день.

Другие праздничные дни, которые отмечаются без выходного дня,

определяются Законом Республики Таджикистан "О праздничных днях (в

редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 84. Понятие и виды отпусков

Под отпуском понимается относительно длительный период, в течение

которого работник, в порядке, определяемом законодательством, освобож-

дается 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 социаль-

ные отпуска

Работники имеют право на трудовые оплачиваемые отпуска и социаль-

ные отпуска (часть вторая статьи 75 настоящего Кодекса) при наличии

оснований, предусмотренных настоящим Кодексом.

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, за исключе-

нием случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск(в редак-

ции 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 груда, име-

ют право на ежегодный основной минимальный или ежегодный основной уд-

линенный 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 обя-

зательна 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 со-

ответствии 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 - oт 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 про-

хождения 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 кален-

дарных дней;

11) другим категориям работников в соответствии с законодательст-

вом Республики Таджикистан.

Перечень организаций, профессий и должностей, перечисленных в

подпунктах 1), 5) части второй настоящей статьи, устанавливается Пра-

вительством Республики Таджикистан(в редакции Закона РТ от

17.05.2004г.N26).

Статья 86. Ежегодные дополнительные отпуска

Работодатель обязан предоставлять ежегодные дополнительные отпус-

ка:

-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-клима-

тических условиях (статья 89 настоящего Кодекса);

- работникам с ненормированным рабочим днем (статья 89(1) насто-

ящего Кодекса)(в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26);

-в других случаях, предусмотренных законодательными и иными нор-

мативными актами, коллективным договором (соглашением), трудовым дого-

вором (контрактом).

Статья 87. Ежегодный дополнительный отпуск за вредные и тяжелые

условия труда

Ежегодный дополнительный отпуск за вредные и тяжелые условия тру-

да продолжительностью не менее 7 календарных дней предоставляется ра-

ботникам, занятым на подземных горных работах и на открытых горных ра-

ботах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на дру-

гих работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье че-

ловека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в ко-

торых дает право на дополнительный отпуск за вредные и тяжелые условия

труда, а также продолжительность отпусков, порядок и условия их пре-

доставления 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 ра-

боты

Ежегодный дополнительный отпуск за особый характер работы продол-

жительностью не менее 3 календарных дней устанавливается отдельным ка-

тегориям работников, труд которых связан с повышенным нервным и эмоци-

ональным напряжением или особенностями условий выполнения работы.

Перечни профессий и должностей работников, которым устанавливает-

ся 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-кли-

матических условиях устанавливается продолжительностью не менее 8 ка-

лендарных дней.

Конкретная продолжительность и условия предоставления этого от-

пуска определяются законодательными и иными нормативно-правовыми акта-

ми Республики Таджикистан а также в коллективном договоре(соглаше-

нии)(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 ра-

боту сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени

дополнительный отпуск продолжительностью не менее 10 календарных дней.

Конкретная продолжительность такого отпуска для работников орга-

низаций, финансируемых из государственною бюджета устанавливается Пра-

вительством Республики Таджикистан, а для работников негосударственных

организаций - коллективным договором (соглашением), а в случае отсутс-

твия такового соглашением сторон трудового договора (контракта).

Перечень работников с ненормированным рабочим днем в государс-

твенных организациях утверждается Правительством Республики Таджикис-

тан, а в негосударственных организациях коллективным договором (согла-

шением) или иным специальным локальным нормативным актом организации(в

редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 89(2). Дополнительный отпуск за продолжительный стаж рабо-

ты

Работникам, занятым в отдельных отраслях и имеющим продолжитель-

ный 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 ре-

дакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 90. Исчисление продолжительности ежегодных отпусков

Продолжительность отпусков исчисляется в календарных днях, не за-

висимо от применяемых режимов и графиков работы.

Праздничные дни, приходящиеся на период отпуска и являющиеся не

рабочими в соответствии со статьей 83 настоящего Кодекса, при опреде-

лении длительности отпусков не учитываются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска

дополнительный отпуск, продолжительность которого установлен

законодательством Республики таджикистан, суммируется с основным

отпуском (в том числе и удлиненным) (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

При исчислении продолжительности отпусков пропорционально отрабо-

танному времени их длительность определяется путем деления полного

размера каждого отпуска на 12 и умножения на число полных месяцев ра-

боты.

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, промежу-

ток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчис-

ляемый 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, включа-

ется:

-фактически проработанное в течение рабочего года время;

-время, когда работник фактически не работал, но за ним сохраня-

лось место работы (должность);

-время вынужденного прогула при незаконном увольнении или перево-

де 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 от-

пуск, 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 правовыми актами о труде

могут предусматриваться особые правила исчисления стажа работы,

дающего право на получение дополнительных отпусков (в редакции Закона

РТ от 26.12.2011г.№778).

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 работода-

теля.

До истечения 11 месяцев работы работодатель обязан предоставить,

трудовые отпуска по желанию работника:

1) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после не-

го;

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 четырнадца-

ти лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

9) работникам, обучающимся без отрыва от производства в средних

общеобразовательных вечерних (сменных) школах, профессионально-техни-

ческих учебных заведениях, на вечерних и заочных отделениях высших и

средних специальных учебных заведений, в аспирантурах;

10) в других случаях, предусмотренных законодательством Республи-

ки Таджикистан, коллективным договором (соглашением) или трудовым до-

говором (контрактом).

Военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в по-

рядке организованного набора, трудовой отпуск предоставляется по исте-

чении 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 вто-

рой, частях третьей и четвертой настоящей статьи, предоставление от-

пуска 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 последу-

ющие рабочие годы, предоставляются в любое время рабочего года в соот-

ветствии 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, возвратившим-

ся из лечебно-трудовых профилакториев

Ежегодные отпуска лицам, возвратившимся из лечебно-трудовых про-

филакториев, предоставляются за фактически проработанное время по пос-

леднему месту работы.

Статья 94. Время и очередность предоставления трудовых отпусков

Время и очередность предоставления трудовых отпусков определяется

в порядке, предусмотренном коллективным или трудовым договором (конт-

рактом), правилами внутреннего трудового распорядка, графиком отпус-

ков, согласованным с соответствующим представительным органом работни-

ков организации либо устанавливается по согласованию между работодате-

лем и работником.

График предоставления трудовых отпусков составляется на календар-

ный год в сроки, установленные коллективным договором (соглашением),

либо согласованные работодателем с профсоюзом пли другим представи-

тельным 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 лег;

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 восемнадца-

ти лет;

5) работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь;

6) работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий

Чернобыльской катастрофы;

7) в других случаях, предусмотренных законодательством,

коллективным договором (соглашением) или трудовым договором

(контрактом)(в редакции Закона РТ от 25.03.2011г.№683);

в определенный период:

1) работникам, обучающимся без отрыва от производства в общеобра-

зовательных 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 предоставляет-

ся 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 иск-

лючительные 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 отра-

зиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпри-

нимателя, допускается с согласия работника перенос части отпуска на

следующий рабочий год.

Оставшаяся часть трудового отпуска не может быть менее десяти ка-

лендарных дней и предоставляется до окончания текущего рабочего года.

Переносимая часть трудового отпуска по желанию работника присое-

диняется к отпуску за следующий рабочий год или используется отдельно

не позднее, чем в течение года после наступления права на этот отпуск.

Работникам моложе восемнадцати дет, работникам, занятым на тяже-

лых работах, на работах с вредными условиями труда, а также в иных

случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан, пе-

ренесение 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 продлён:

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 получе-

ния вызова учебного заведения);

4) при выполнении государственных либо общественных обязанностей,

если законодательными или иными нормативными правовыми актами предус-

мотрено освобождение от работы для их выполнения;

5) в случае невыплаты работнику в установленные сроки заработной

платы за время отпуска;

6) 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, нас-

тупили до начала трудового отпуска, отпуск по желанию работника пере-

носится на другое время рабочего года, определяемое по договоренности

между работником и работодателем.

Работник обязан уведомить работодателя о возникших причинах, пре-

пятствующих 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 осво-

бождение 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, пре-

пятствующих использованию отпуска.

Статья 95(1). Последствия отказа работника от использования тру-

дового 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. ра-

ботодатель вправе отказать работнику в переносе отпуска и не выплачи-

вать 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 ка-

лендарных 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 пре-

доставлена 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 Ко-

декса если иное не предусмотренно коллективным договором(в редакции

Закона РТ от 17.05.2004г.N26)

Не допускается отзыв из отпуска работников, моложе 18 лет и ра-

ботников, 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 нача-

ла.

Статья 97(1). Средства для оплаты отпусков

Средства для оплаты трудовых и социальных оплачиваемых отпусков

(кроме отпусков по беременности и родам (статья 164 настоящего Кодек-

са) и по уходу за детьми (статьи 165, 166 настоящего Кодекса) выплачи-

ваются работодателем, а в организациях, финансируемым из государствен-

ного бюджета, из средств, предназначенных сметой расходов для их со-

держания и заработной платы.

Оплата отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ре-

бёнком 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 дея-

тельности (статья 98(1) настоящего Кодекса), по беременности и родам

(статья 164 настоящего Кодекса), по уходу за ребенком (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 продолжи-

тельности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой

формы организации.

На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в слу-

чаях, предусмотренных настоящим Кодексом или коллективным договором

(соглашением), - заработная плата.

Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска.

Социальные отпуска предоставляются за тот календарный год, в ко-

тором работник имеет на них право.

В случае неиспользования социального отпуска в текущем календар-

ном 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 за-

явлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной пла-

ты, 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 за-

болевания, связанного с пребыванием па фронте - до 14 календарных дней

ежегодно;

3) работающим инвалидам - до 2 месяцев в году;

4) работникам, в случая рождения ребёнка, регистрации брака,

смерти родственников - до 7 календарных дней;

5) работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в со-

ответствии с медицинским заключением (без выдачи листка нетрудоспособ-

ности или замещающего его документа) - до 14 календарных дней;

6) работникам, получившим в соответствии с медицинским заключени-

ем, путевку для санаторно-курортного лечения, срок которою превышает

продолжительность трудового отпуска - на недостающее время (с добавле-

нием 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 кален-

дарных 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 со-

ответствующих 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 работода-

телем. Уважительность причин предоставления отпуска по социальным при-

чинам 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 работо-

датель, с целью предотвращения увольнения работников по сокращению

численности или штата, вправе с согласия работника (работников) пре-

доставить 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 до-

говоренности 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 (контрак-

та) по его инициативе неиспользованные отпуска могут быть предоставле-

ны 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, ес-

ли ко дню увольнения с работы работник проработал весь рабочий год.

Если ко дню увольнения с работы работник проработал часть рабоче-

го года, денежная компенсация выплачивается пропорционально отработан-

ному 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 предос-

тавлять большему числу работников отпуска в летнее время, а работни-

кам, 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 кол-

лективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом),

работодатель вправе:

1) устанавливать дополнительный отпуск за работу по графику неп-

рерывной рабочей недели (при многосменном режиме работы) - до кален-

дарных дней;

2) устанавливать дополнительный отпуск за достижение высоких ре-

зультатов 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, пан-

сионатах, 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 коли-

чества и качества затраченного ими груда. Мерой затраты труда являются

нормы труда (нормы выработки, нормы времени, нормы обслуживания), ус-

танавливаемые для работников на основании действующих минимальных раз-

меров 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 работо-

дателем и работником. Оплата труда не может быть ниже установленного

государством минимального размера заработной платы (статья 103 настоя-

щего Кодекса) и не ограничивается каким либо максимумом.

Система заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, раз-

личного рода выплат устанавливаются:

1) работникам организаций, финансируемых из государственного

бюджета - законодательными и иными нормативными правовыми актами (в

редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778);

2) работникам организаций со смешанным финансированием бюджетное

финансирование и предпринимательская деятельность законодательными и

иными нормативными правовыми актами, а также коллективными договорами

(соглашениями), локальными нормативными актами организаций (в редакции

Закона РТ от 26.12.2011г.№778);

3) работникам других организаций коллективными договорами (согла-

шениями), локальными нормативными актами организаций трудовыми догово-

рами (контрактами).

Работодатель имеет право устанавливать различные системы премиро-

вания, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представитель-

ного 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 тру-

да.

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 работни-

ков

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 про-

изводится с учетом Единого тарифно- квалификационного справочника ра-

бот и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника долж-

ностей руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых Правитель-

ством Республики Таджикистан;

2) минимальный размер заработной платы в Республике Таджикистан;

3) величину тарифной ставки первого разряда Единой тарифной се-

ти работников Республики Таджикистан для работников бюджетной сферы;

4) республиканские тарифы оплаты труда часовые и (или) месячные

тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конк-

ретных профессионально - квалификационных групп работников организа-

ций, финансируемых из государственного бюджета и пользующихся госу-

дарственными дотациями;

5) размеры увеличения оплаты груда за работу в условиях, отличаю-

щихся от нормативных, в том числе за работу в ночное время, в выходные

и праздничные дни, сверхурочную работу, в местностях с неблагоприятны-

ми природно-климатическими условиями, работу во вредных и тяжёлых ус-

ловиях труда;

6) меры по поддержанию реального уровня заработной платы в соот-

ветствии с законодательством Республики Таджикистан;

7) ограничение размеров удержания из заработной платы, в том чис-

ле размеров налогообложения доходов;

8) государственный контроль и надзор за своевременностью вы плач

заработной платы, реализацией государственных гарантий в части её раз-

меров:

9) ответственность работодателей за нарушение условий коллектив-

ного договора (соглашения) по оплате труда.

Государственные гарантии в области оплаты труда распространяются

на работников, состоящих в трудовых отношениях и условиях найма с ра-

ботодателями всех форм собственности(в редакции Закона РТ от

17.05.2004г.N26).

Статья 102(2). Заработная плата

Заработная плата - совокупность вознаграждений, исчисляемых в де-

нежных 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 та-

рифных ставок (окладов).

Переменная доля заработной платы тесно связана с результатами ра-

боты и включает в себя различного рода надбавки, вознаграждения, ком-

пенсации (за квалификацию, за стаж работы, по итогам работы за год, за

ученую степень и др.) и премии (за высокое качество работы, за перевы-

полнение норм выработки и др.)(в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.

N26).

Статья 103. Минимальный размер заработной платы

Минимальная заработная плата- государственный минимальный, обяза-

тельный размер денежных выплат работнику работодателем в течение меся-

ца за работу в нормальных условиях при соблюдении установленной насто-

ящим Кодексом продолжительности рабочего времени и выполнении им уста-

новленных трудовых обязанностей.

Размер минимальной заработной платы устанавливается Президентом

Республики Таджикистан.

Минимальная заработная плата служит основой для установления на

территории Республики Таджикистан уровней государственных тарифов оп-

латы труда.

В минимальный размер заработной платы не включаются доплаты, над-

бавки, поощрительные выплаты, а также повышенная оплата при отклонении

от нормальной продолжительности рабочего времени (статьи 105, 106 нас-

тоящего Кодекса).

В районах и местностях, где установлены районные коэффициенты,

коэффициенты за работу в пустынных, безводных местностях и в высоко-

горных районах к заработной плате (статья 104 настоящего Кодекса), ми-

нимальный размер заработной платы определяется с применением этих ко-

эффициентов и надбавок.

В коллективных договорах (соглашениях), (кроме тех, стороной ко-

торых является организация, финансируемая из государственного бюджета

и пользующаяся государственными дотациями) можем предусматриваться бо-

лее 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 груда в Республике

Таджикистан являются часовые и (или) месячные тарифные ставки и долж-

ностные оклады, определяющие минимальные уровни оплаты груда для конк-

ретных профессионально - квалификационных групп работников организа-

ций, финансируемых из бюджета.

Иные работодатели обязаны использовать установленные тарифы для

дифференциации оплаты труда работников как минимальные гарантии разме-

ров оплаты труда.

Государственные тарифы в области оплаты труда определяются на ос-

нове минимальной заработной платы по тарифным коэффициентам Единой та-

рифной сетки работников Республики Таджикистан и устанавливаемой Пра-

вительством Республики Таджикистан тарифной ставки первого разряда с

участием профсоюзов для дифференциации минимальных уровней оплаты тру-

да по профессионально квалификационным группам работников.

Государственные тарифы в области оплаты труда, а также рассчитан-

ные, 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 органи-

заций, 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 Президента Республики

Таджикистан и Правительством Республики Таджикистан(в редакции Закона

РТ от 25.03.2011г.№683).

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 ква-

лификационного разряда производится в первую очередь.

Если рабочий успешно выполнял не менее трех месяцев в течение го-

да работы более высокой квалификации, он вправе требовать от работода-

теля присвоения ему в установленном порядке более высокого квалифика-

ционного 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 пли 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 коллективною договора

(соглашения) и трудового договора (контракта).

Формы и система оплаты труда государственных служащих и

приравненных к ним лиц устанавливаются законодательством Республики

Таджикистан (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Формы и система оплаты труда работников организации,

финансируемых из государственного бюджета, устанавливаются

работодателем, а размеры оплаты труда Правительством Республики

Таджикистан.

Дифференциация размеров оплаты груда осуществляется в зависимости

от сложности и напряжённости 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

предупреждён не позднее, чем за два месяца(в редакции Закона РТ от

17.05.2004г.N26).

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

фикации

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, вып-

лачивается 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 объёма

выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего

работника.

Размеры доплат за совмещение профессии (должностей), расширение

зоны обслуживания (увеличение объёма 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 ра-

ботника

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 настоящею Кодекса) оплачивается

не ниже, чем в двойном размере по правилам части первой настоящем

статьи. При этом для работников, получающих месячный оклад, оплат

производится в размере не ниже одинарной часовой пли 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, определённых 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 тариф-

ные 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,

выдаётся 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 работо-

дателю, 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 законодательства Республики

Таджикистан, не может быть с него взыскана, за исключением случаев

счетной ошибки (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 Республики Таджикистан 50 процентов заработной

платы, причитающейся к выплате работнику (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

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

отбывании 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 и

заработной платы в этих случаях не может повышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выходного пособия компенсационных и

иных выплат, на которые согласно законодательству Республики Таджикис-

тан 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 Уста-

новление,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 фак-

торов, 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 законодательством Республики Таджикистан, с

сохранением за ним места работы (должности) (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

Государственный орган или общественная организация, которая в

соответствии с законодательством Республики Таджикистан привлекает

работника к выполнению государственных и общественных обязанностей,

выплачивает работнику за время выполнения этих обязанностей его

средний заработок (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 110(1). Гарантии работникам, уволенным в связи с призывом

на срочную военную службу

Работникам, уволенным в связи с призывом на срочную военную служ-

бу (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 ра-

ботников предприятия

Условия освобождения работника от работы для выполнения обязан-

ностей в интересах всех работников предприятия, а также размер гаран-

тийных выплат за это время устанавливается коллективным договором или

работодателем по согласованию с представительными органами работни-

ков(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 ра-

боту 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 сох-

раняется средний заработок на весь период пребывания в центре.

Статья 114. Гарантии для руководителей предприятия и работников,

осуществляющих общие управленческие функции на предп-

риятии

В случае расторжения контракта с руководителем предприятия и ра-

ботниками, осуществляющими общие управленческие функции на предприя-

тии, 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 законодательными и иными нормативно-правовыми актами

Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 116. Исчисление среднего заработка

Порядок исчисления среднего заработка, причитающегося работнику

во всех случаях (производстве гарантийных выплат при выполнении госу-

дарственных 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

правовыми актами, а также трудовыми договорами (контрактами) (в

редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Минимальные размеры компенсаций устанавливаются Правительством

Республики Таджикистан.

Статья 117(1). Служебная командировка

Служебной командировкой признаётся поездка работника по распоря-

жению работодателя на определенный срок в другую местность для выпол-

нения служебного задания вне места его постоянной работы.

Не считаются служебными командировками служебные поездки работни-

ков, 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 при-

казом (распоряжением) работодателя с выдачей командировочного удосто-

верения установленной формы.

На работников, находящихся в служебной командировке распространя-

ется режим рабочего времени и времени отдыха. установленный по месту

служебной командировки, но средний заработок сохраняется за все рабо-

чие дни недели но 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 определяет-

ся по отметкам в командировочном удостоверении о дне прибытия и выбы-

тия из места пребывания.

Направление в служебную командировку на срок свыше 30 календарных

дней допускается только с согласия работника.

Днем выбытия в служебную командировку считается день отправления

(выезда) поезда, самолёта, автобуса или другого транспортного средства

из места постоянной работы командированного, а днём прибытия день при-

езда указанного транспорта к месту постоянной работы. При отправлении

транспорта до 24 часов включительно днем выбытия считаются текущие

сутки, а с 00 часов и позднее - последующие сутки.

Время окончания работы в день выбытия определяется по договорён-

ности с работодателем. В случае прибытия до окончания рабочего дня

вопрос о времени явки на работу в этот день решается в том же поряд-

ке(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 житель-

ства (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 ко-

мандировках для организаций, финансируемых из государственного бюдже-

та, 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, нефтегазодо-

бывающей и нефтеперерабатывающей промышленности, связи, лесном и вод-

ном хозяйстве, на автомобильном, железнодорожном транспорте, изыска-

тельских, геологоразведочных, топографо-геодезических работах, в науч-

ных экспедициях, а также транспортировкой нефти и газа, содержанием

шоссейных дорог, выплачиваются надбавки за подвижной и разъездной ха-

рактер работы, производство работы вахтовым методом, за постоянную ра-

боту в пути, работу вне постоянного места жительства (полевое доволь-

ствие).

Условия, порядок и размеры выплаты надбавок за работы, предусмот-

ренные частью первой настоящей статьи, определяются Правительством

Республики Таджикистан(в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 119. Возмещение расходов при приеме, переводе пли направ-

лении на работу в другую местность

Работникам, лицам, завершившим обучение, переезжающим на работу в

другую местность в связи с переводом, направлением в порядке организо-

ванного набора либо приемом в соответствии с предварительной догово-

ренностью, заключенными договорами или заявками, возмещению подлежат:

1) стоимость проезда работника, лица, завершившего обучение, и

членов их семей (муж, жена, дети и родители обоих супругов, находящие-

ся 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 само-

го работника, лицо, завершившее обучение, и до 150 килограммов на каж-

дого переезжающего члена семьи (по соглашению сторон могут быть опла-

чены расходы по провозу большего количества имущества);

3) суточные за каждый день нахождения в пути в соответствии с за-

конодательством 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 четвёртой посо-

бия на самого работника, лицо, завершившее обучение.

Работникам и лицам, завершившим обучение, выплачивается заработ-

ная 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 ра-

ботнику компенсаций, то ему выдаётся аванс.

Стоимость проезда членов семьи и провоза их имущества, а также

единовременное пособие на них выплачиваются в том случае, если они пе-

реезжают на новое место жительства работника до истечения одного года

со дня фактического предоставления им жилого помещения(в редакции За-

кона РТ от 17.05.2004г.N26)

Статья 119(1). Компенсации при переезде на работу в другую мест-

ность по предварительной договорённости

При переезде работника на работу в другую местность по предвари-

тельной договоренности с работодателем ему выплачиваются компенсации,

установленные статьей 119 настоящего Кодекса, за исключением единовре-

менного 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 возме-

щаться расходы, связанные с временным проживанием на новом месте, и

размер возмещения расходов при этом не должен превышать половины раз-

мера суточных.

Конкретные размеры компенсаций определяются соглашением сторон,

но не могут быть ниже размеров, установленных для работников организа-

ций, 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 работо-

датель, 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 ува-

жительной причины;

2) до окончания срока работы, предусмотренною законодательством о

труде, трудовым договором или обусловленного при переводе, направлении

или приеме на работу, а при отсутствии определенного срока - до исте-

чения одного года работы уволился по собственному желанию без уважи-

тельной причины или был уволен за виновные действия, которые в соот-

ветствии с настоящим Кодексом и иными законодательными актами явились

основанием для прекращения трудового договора (контракта).

При неявке на работу или отказе приступить к работе по уважитель-

ной причине работник обязан вернуть полученные средства, за исключени-

ем дорожных расходов(в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Статья 120. Возмещение расходов по использованию личного имущест-

ва работника

При использовании работником личного имущества в интересах рабо-

тодателя 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 положе-

ния о дисциплине. Обязанности работодателя и работни-

ка

Трудовой распорядок на предприятии определяется правилами внут-

реннего распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с со-

ответствующим представительным органом работников.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о

дисциплине, утверждаемые в установленном законодательством Республики

Таджикистан порядке (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 Республики

Таджикистан, 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 (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Работник должен соблюдать правила внутреннего трудового распоряд-

ка, 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, нова-

торство 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 предусмот-

рены также и другие поощрения.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работ-

ники могут быть представлены к государственным наградам.

Статья 123. Дисциплинарные взыскания

За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненад-

лежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обя-

занностей работодатель вправе применять следующие дисциплинарные взыс-

кания:

1) замечания;

2) выговор;

3) увольнение (пункты 3,4,6,7,10,11, части первой статьи 46 нас-

тоящего Кодекса).

Законодательными актами Республики Таджикистан, уставами и

положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных

категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания (в

редакции Закона РТ от 26.12.2011г. №778).

Запрещается применение мер дисциплинарного воздействия, не

предусмотренных законодательными актами Республики Таджикистан,

уставом или положением о дисциплине (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

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 обнаруже-

нием 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 дисциплинар-

ное взыскание.

Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинар-

ного взыскания объявляется работнику под расписку.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, уста-

новленном 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 бу-

дет 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 правовыми актами Республики Таджикистан (в редакции

Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 правовыми актами Республики Таджикистан (в редакции

Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 правовыми актами Республики

Таджикистан (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 127. Условия наступления материальной ответственности сто-

роны трудового договора (контракта) за причинение

ущерба

Материальная ответственность стороны трудового договора (контрак-

та) 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 неопреодолимой силы,

обоснованного хозяйственного риска, крайней необходимости или

необходимой обороны (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 разме-

ре, определяемом работодателем и работником, а в случае возникновения

спора -судом.

Статья 129. Обязанность работодателя возместить работнику ущерб,

причиненный в результате незаконного лишения возмож-

ности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им зарабо-

ток во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Та-

кая 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 уво-

ленный 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 ве-

щам 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 возме-

щен в натуре.

Статья 131. Порядок рассмотрения дел о возмещении ущерба, причи-

ненного работнику

Заявление о возмещении ущерба подается работником работодателю.

Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соот-

ветствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления.

При несогласии работника с решением работодателя или при неполу-

чении ответа в установленный срок, он может обратиться в органы, расс-

матривающие трудовые споры.

Статья 132. Материальная ответственность работника за ущерб,

причиненный работодателю

(в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778)

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему

действительный ущерб, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом,

другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, а также

локальными нормативными актами. Независимо от причиненного ущерба,

неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не

подлежат.

Под действительным ущербом понимается реальное уменьшение

наличного имущества или ухудшение состояния указанного имущества (в

том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если

работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а

также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние

выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение

ущерба, причиненного работником третьим лицам (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

Статья 133. Право работодателя отказаться от взыскания ущерба с

работника

Работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при кото-

рых был причинен ущерб, а также с учетом материального положения ра-

ботника, 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 осу-

ществляется за счет средств предприятия.

Статья 134. Пределы материальной ответственности работника

Работник, по вине которого работодателю причинен материальный

ущерб, несет материальную ответственность в размере действительного

ущерба, но не более своего среднего месячного заработка (в редакции

Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 ограни-

ченную 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 чис-

ле при их изготовлении. В таком же размере работники несут материаль-

ную ответственность за порчу или уничтожение по небрежности инструмен-

тов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов,

выданных предприятием, работнику в пользование;

2) руководители предприятий и их заместители, а также руководите-

ли 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 денеж-

ными выплатами, неправильной постановкой учета и хранения материальных

или денежных ценностей, непринятием мер к предотвращению выпуска не-

доброкачественной продукции, хищений, уничтожением и порчи материаль-

ных 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 обя-

занности 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 специально-

го письменного договора;

2) за недостачу ценностей, полученных по разовым документам;

3) на основании соответствующих законодательных актов (в редакции

Закона РТ от 26.12.2011г.№778);

4) умышленного причинения ущерба;

5) причинение ущерба в нетрезвом состоянии или состоянии токси-

ческого (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 (в редакции

Закона РТ от 26.12.2011г.№778);

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 руководите-

лем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером.

Статья 137. Полная материальная ответственность работника за не-

достачу ценностей, вверенных ему на основании специ-

ального письменного договора

Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные

ценности, несет полную материальную ответственность за недостачу таких

ценностей, вверенных ему на основании специального письменного догово-

ра.

С работником, достигшим восемнадцатилетнего возраста, непосредс-

твенно обслуживающим денежные и товарные ценности, как при приеме на

работу, так и впоследствии в дополнение к трудовому договору (контрак-

ту) может быть заключен специальный письменный договор о полной инди-

видуальной или бригадной материальной ответственности.

Перечни категорий работников, с которыми могут заключаться ука-

занные договоры, устанавливаются коллективным договором, если он не

заключен определяется работодателем по согласованию с представительным

органом работников предприятия. В таком же порядке устанавливается пе-

речень подразделений, где при совместном выполнении работ работниками,

непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, может

вводиться бригадная или иная коллективная материальная ответствен-

ность.

Договор о полной индивидуальной или бригадной, или иной коллек-

тивной 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 ответствен-

ности ценности вверяются заранее установленной группе лиц (бригаде),

на которую возлагается полная материальная ответственность за их не-

достачу. Для освобождения от ответственности отдельный член бригады

должен доказать отсутствие своей вины.

На предприятиях, занятых обслуживанием ценностей (хранением, реа-

лизацией, транспортировкой, переработкой) работодателем после консуль-

тации с представительным органом работников предприятия может созда-

ваться фонд риска, за счет которого допускается возмещение недостач.

При добровольном возмещении ущерба (статья 140 настоящего Кодек-

са) степень вины каждого члена бригады определяется по соглашению меж-

ду всеми членами бригады и работодателем. При взыскании ущерба в су-

дебном порядке степень вины каждого члена бригады определяется судом.

Статья 138. Определение размера ущерба

Размер причиненного работодателю ущерба определяется по фактичес-

ким потерям на основании данных бухгалтерского учета.

При утрате, порче и хищении имущества работодателя, относящегося

к основным фондам (средствам), размер ущерба исчисляется исходя из ры-

ночных 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 осо-

бый порядок определения размера, подлежащего возмещению ущерба, в том

числе в кратном исчислении, причиненного работодателю хищением, умыш-

ленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и дру-

гих ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба

превышает его номинальный размер.

Статья 139. Обязанность работодателя устанавливать размер причи-

ненного ущерба и причину его возникновения

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками

работодатель обязан провести проверку для установления размера причи-

ненного ущерба и причин его возникновения.

Для проведения такой проверки работодатель вправе создать комис-

сию 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 добро-

вольно возместить его полностью или частично.

Добровольное возмещение ущерба осуществляется в пределах, предус-

мотренных настоящим Кодексом.

По соглашению работника и работодателя допускается возмещение

ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае, работник представляет ра-

ботодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием

конкретных сроков платежей.

Если работник, который дал письменное обязательство о доброволь-

ном возмещении ущерба, не возместил его в связи с прекращением трудо-

вых отношений, то непогашенная задолженность взыскивается в судебном

порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмеще-

ния причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежден-

ное.

Статья 141. Порядок взыскания ущерба

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не

превышающего месячного заработка, производится по распоряжению работо-

дателя. 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 поряд-

ке.

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 руко-

водителя, возмещается с соблюдением правил, установленных настоящим

Кодексом.

Решение о взыскании ущерба с руководителя государственного предп-

риятия принимается органом, осуществляющим право собственника. Этот

орган вправе также взыскать с руководителя причиненный ущерб в судеб-

ном 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 подлежаще-

го взысканию.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника недо-

пустимо, 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, отвечаю-

щие требованиям безопасности и гигиены. Создание таких условий являет-

ся обязанностью работодателя.

Требования по охране труда устанавливаются законодательными и

иными нормативно-правовыми актами Республики Таджикистан.

Работодатель несет ответственность за нарушение требований по ох-

ране 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 нали-

чии вредных или опасных производственных факторов, риска профессио-

нальных 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) инфор-

мировать работников или их представителей о состоянии условий труда в

производствах и на рабочих местах, о результатах проверок условий тру-

да, осуществляемых органами надзора, принимаемых мерах по обеспечению

здоровых и безопасных условий труда, а также предоставлять такую ин-

формацию по просьбе работника.

Несоблюдение работодателем указанных требований является основа-

нием для привлечения его к ответственности в соответствии с законода-

тельством 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 тяже-

лых 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 ра-

боте состояния их здоровья и предупреждения профессиональных заболева-

ний.

Работники, занятые в пищевой промышленности, общественном пита-

нии, торговле и других отраслях, непосредственно обслуживающих населе-

ние, проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения,

предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

На работах с особо опасными условиями труда проводятся предсмен-

ные 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 выполне-

нии которых проводятся предварительный и периодические медицинские ос-

мотры, порядок и периодичность их проведения устанавливаются Прави-

тельством 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 бесп-

латно 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 профилак-

тических целях рекомендуется употребление молока или других равноцен-

ных продуктов, устанавливается нормативными актами.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесп-

латно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых

дает право на получение лечебно-профилактического питания, рационы та-

кого питания и правила его выдачи утверждается в порядке, определяемом

Правительством Республики Таджикистан.

Помимо указанных льгот и компенсаций работодатель обязан

предоставить работнику и другие, предусмотренные законодательством

Республики Таджикистан, льготы и компенсации (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

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 температур-

ных условиях или связанных с загрязнением, работодатель обязан выда-

вать бесплатно по установленным нормам специальную одежду, специальную

обувь и другие средства индивидуальной защиты и гигиены.

Хранение, стирка, дезинфекция, дезактивация и ремонт выданных ра-

ботникам специальной одежды, специальной обуви и других средств инди-

видуальной защиты осуществляется работодателем.

Работодатель компенсирует работнику расходы на приобретение спе-

циальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной за-

щиты, если указанные средства ему не были выделены либо нарушен уста-

новленный 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 индивиду-

альной 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 безо-

пасных приемах работы

Для всех поступающих, а также переводимых на другую работу работ-

ников, работодатель обязан организовать проведение инструктажа по ох-

ране 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 окончанию экзаменов с последующей периодической переаттестацией.

Инструктирование, обучение и периодическая проверка знаний работ-

ников, включая специалистов, руководителей, отвечающих за состояние

охраны труда, осуществляется в порядке и в сроки, предусмотренные со-

ответствующими нормативными актами.

Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инс-

труктаж и обучение по охране труда и безопасным приемам работы, запре-

щается.

Знание правил и норм по безопасности и охране труда является сос-

тавной 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 немед-

ленно поставить в известность непосредственного руководителя (бригади-

ра, 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 согла-

сия, на такую работу в соответствии с медицинским заключением, времен-

но 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 нормативными правовыми актами

Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

В случаях, когда в связи с трудовым увечьем, профессиональным за-

болеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением

работником трудовых обязанностей, требуется его переквалификация, ра-

ботодатель для рационального трудоустройства нуждающегося в переквали-

фикации 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 рацио-

нальное трудоустройство работника, получившего трудовое увечье, про-

фессиональное 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 соглашение сторон и не мо-

жет быть ниже шести месячной средней заработной платы.

Статья 152. Дополнительные меры по охране труда инвалидов

Работодатель обязан принимать инвалидов, направленных

государственным органом занятости населения в порядке трудоустройства,

на рабочие места в счет установленной квоты (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

Рекомендации Государственной службы медицинской социальной

экспертизы о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и

других условиях труда инвалидов обязательны для исполнения

работодателем (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Работающим инвалидам устанавливается шестичасовой рабочий день

без уменьшения оплаты труда.

Инвалидам I и II групп трудовой отпуск предоставляется продолжи-

тельностью 42 календарных дней, а инвалидам III группы - продолжитель-

ностью 35 календарных дней(в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26).

Привлечение инвалидов к работе в ночное время, а также к сверху-

рочной работе, работе в выходные дни допускается только с их согласия

и при условии, если такие работы не запрещены по медицинским показани-

ям.

Статья 153. Санитарно-бытовое и медицинское обслуживание работни-

ка

В зависимости от вида деятельности предприятия и с учетом потреб-

ности работников работодатель обязан обеспечить работников питьевой

водой и организовывать их питание; оборудовать на предприятии санитар-

но-бытовые помещения : гардеробные, душевые, кабинеты (специальные

места для снятия чрезмерной физической и психологической усталости),

комнаты личной гигиены для женщин, пункты для оказания первой меди-

цинской помощи при несчастном случае или заболевшим на месте работы.

Работодатель обязан организовать соответствующие службы и учреж-

дения 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, не-

медленно извещать своего непосредственного руководителя (бригадира,

мастера, начальника участника) о любой ситуации, которой по его мне-

нию, 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 законодательством Республики Таджикистан - к

уголовной ответственности (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 155. Учет и расследование несчастных случаев на производс-

тве

Работодатель обязан незамедлительно провести расследование причин

несчастного случая на производстве, составить акт по установленной

форме и организовать своевременный учет несчастных случаев на произ-

водстве.

По требованию пострадавшего работодатель обязан выдать ему заве-

ренную 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 нормативными правовыми актами Республики Таджикистан

(в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

При причинении ущерба в обычных условиях (не источником повышен-

ной 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 учитывают-

ся.

Работникам, получившим инвалидность в результате несчастного слу-

чая на производстве, а в случае гибели лицам, находящимся на его ижди-

вении, сверх установленного в таких случаях ущерба выплачивается еди-

новременное пособие в порядке и размере, установленном законодательны-

ми 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 возме-

щения 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 осуществля-

ется работодателем.

Статья 158. Надзор и контроль за состоянием охраны труда

Государственный надзор и контроль за состоянием охраны труда осу-

ществляет 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 орга-

ны 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 восемнадцати

лет) работодатель обязан сообщить им причины отказа в письменной

форме. Отказ в приеме на работу указанным лицам может быть обжалован в

суд (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Работодатель обязан принимать на работу женщин, направляемых

государственным органом занятости населения в порядке трудоустройства,

на рабочие места в счет установленной квоты (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

Статья 160. Работы, на которых запрещается применение труда жен-

щин

Запрещается применение труда женщин на подземных работах, на тя-

желых работах и работах с вредными условиями труда, а также на рабо-

тах, 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 примене-

ние 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 осо-

бой необходимостью.

При организации смежных работ женщинам, имеющим детей в возрасте

до четырнадцати лет (детей инвалидов до восемнадцати лет) с учетом

возможности производства оказывается предпочтение в использовании на

работе в дневное время (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Конкретные отрасли народного хозяйства, производства и отдельные

виды работ, где разрешается труд женщин в ночное время, устанавливают-

ся Правительством Республики Таджикистан.

Статья 162. Ограничение привлечения женщин и лиц с семейными

обязанностями к ночным, сверхурочным работам,

работам в выходные и праздничные дни, направления

в служебные командировки

Привлечение беременных женщин к работам в ночное время,

сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни,

направление их в служебные командировки не допускается.

Привлечение к сверхурочным работам или направление в служебные

командировки женщин, имеющих детей, и лиц, осуществляющих уход за

ребенком в связи с семейными обязанностями, осуществляется с их

согласия(в редакции Закона РТ от 25.03.2011г.№683).

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 сни-

жаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на бо-

лее легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных

факторов работу с сохранением среднемесячной заработной платы по преж-

ней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой,

более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных производствен-

ных 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 ког-

да выполняемая работа противопоказана кормящей матери, либо не позво-

ляет соблюдать режим кормления, переводятся на другую работу с сохра-

нением 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 продол-

жительностью 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 предостав-

ляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически исполь-

зованных 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 воз-

раста полутора лет с выплатой за этот период пособия по государствен-

ному 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 родс-

твенником 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 мо-

гут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сох-

ранением 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 семиде-

сяти (при усыновлении двух новорожденных детей сто десять) календарных

дней со дня рождения ребенка с выплатой за этот период пособия по го-

сударственному социальному страхованию и, по их желанию, дополнитель-

ные 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, предоставля-

ется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для

кормления ребенка.

Эти перерывы предоставляются не реже, чем каждые три часа, про-

должительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух или более

детей в возрасте полутора лет продолжительность перерыва устанавлива-

ется не менее часа.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и опла-

чиваются по среднему заработку.

По желанию женщины, имеющей ребенка, перерывы для кормления ре-

бенка 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

восемнадцати 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) (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 169. Дополнительный выходной день

Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему

ребенка- инвалида в возрасте до восемнадцати лет, предоставляется один

дополнительный выходной день в месяц с оплатой его в размере дневного

заработка за счет средств государственного социального страхования (в

редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 170. Льготы женщинам при установлении очередности предос-

тавления ежегодных отпусков

Беременным женщинам и женщинам, родившим ребенка, ежегодные от-

пуска 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 восемнадцати лет, а также

одиноким матерям, - при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет

(ребенка инвалида до восемнадцати лет) ежегодные отпуска, по их

желанию, предоставляются в летнее или в другое удобное для них время

(в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 восемнадцати 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 (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

Статья 172. Гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих де-

тей, 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 восемнадцати 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 государственным органом занятости

населения с обеспечением в период трудоустройства соответствующих

социальных выплат, установленных законодательством Республики

Таджикистан (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется ра-

ботодателем также и в случае прекращения трудового договора (контрак-

та) в связи с истечением его срока. На период трудоустройства за ними

сохраняется заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня оконча-

ния срочного трудового договора (контракта).

Статья 173. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без ма-

тери

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 законодательством Республики

Таджикистан 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 (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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, профессиональ-

но-технических училищ, средних специальных учебных заведений, для вы-

полнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающе-

го процесса обучения в свободное время по достижении ими четырнадцати-

летнего 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 Ко-

декса).

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

государственным органом занятости населения в порядке трудоустройства

на рабочие места в счет установленной квоты (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

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, и иными

нормативными правовыми актами Республики Таджикистан (в редакции

Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 177. Работы, на которых запрещается применение труда лиц,

моложе восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц, моложе восемнадцати лет, на тя-

желых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, на под-

земных 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 нормативными правовыми актами Республики

Таджикистан (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 178. Сокращенная продолжительность рабочего времени для

лиц, моложе восемнадцати лет

Для работников в возрасте от пятнадцати до восемнадцати лет про-

должительность 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 продолжительнос-

ти 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 работникам, моложе

восемнадцати лет

(в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778)

Работникам, моложе восемнадцати лет, ежегодный трудовой оплачива-

емый 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, продолжи-

тельность отпуска исчисляется за стаж работы до достижения восемнадца-

ти лет из расчета тридцати календарных дней, а за стаж работы после

достижения восемнадцати лет - на общих основаниях.

Статья 181. Запрещение привлечения работников, моложе

восемнадцати лет, к ночным, сверхурочным работам и

работам в выходные и праздничные дни, а также

направления их в командировки

(в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778)

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 восем-

надцати 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 государственного органа

занятости населения и Комиссии по защите прав ребенка (в редакции

Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 183. Прекращение трудового договора (контракта) по требо-

ванию родителей, опекунов (попечителей) и уполномо-

ченных на то органов

Родители и опекуны (попечители), а также уполномоченные на то ор-

ганы вправе требовать прекращения трудового договора (контракта) с ли-

цами, 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 производс-

тве, повышающим квалификацию или обучающимся в образовательных учреж-

дениях 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 образова-

ния работника

Работодатель обязан проводить профессиональную подготовку, пере-

подготовку работников, обучение их вторым (смежным) профессиям, обес-

печивать рост квалификации работников непосредственно на производстве

или в профессиональных образовательных учреждениях.

По завершению профессионального образования работнику присваива-

ется соответствующая квалификация (разряд, класс, категория) по про-

фессии и предоставляется работа согласно полученной квалификации.

Общее профессиональное образование работников учитывается при по-

вышении квалификации разрядов, классов, категорий, определений размера

оплаты труда, при продвижении по работе.

Статья 186. Льготы работникам, обучающимся в образовательных уч-

реждениях

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 нормативными

правовыми актами Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

Соглашениями, коллективными договорами и иными локальными норма-

тивными 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 учрежде-

ниях

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 количест-

во 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 рабо-

чих 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 нормативными

правовыми актами Республики Таджикистан с сохранением, за время

отпуска, среднего заработка (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.N26,

от 26.12.2011г.№778).

Статья 188. Льготы для обучающихся в профессиональных общеобразо-

вательных учреждениях

Работникам, обучающимся без отрыва от работы в профессионально

технических училищах и иных учебных заведениях данного уровня

профессионального образования для подготовки и сдаче 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

нормативными правовыми актами Республики Таджикистан срока (в редакции

Закона РТ от 17.05.2004г.N26, от 26.12.2011г.№778).

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 нормативными правовыми

актами Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

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 нормативных

правовых актов о труде Республики Таджикистан, условий труда,

предусмотренных трудовым договором (контрактом), коллективным

договором и соглашением (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 в соответствии со статьей 191 настоящего Кодекса (в

редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 191. Досудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудо-

вых споров

Соглашениями и коллективными договорами может быть предусмотрено

досудебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров на предприятиях

комиссиями по трудовым спорам, создаваемыми на паритетных началах ра-

ботодателем и органами, представляющими интересы работников или изби-

раемыми трудовыми коллективами, либо другими органами.

Создание этих комиссий регламентируется соглашениями и коллектив-

ными договорами при сохранении за работником права выбора обращения в

комиссию по трудовым спорам либо непосредственно в суд, если соглаше-

нием или коллективным договором создание комиссии по трудовым спорам

на предприятии не предусмотрено, возникающие на этом предприятии инди-

видуальные трудовые споры подлежат рассмотрению в суде.

Статья 192. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявле-

нию:

-работника, работодателя, или представителей защищающих их инте-

ресы, когда они не согласны с решением комиссии по рассмотрению инди-

видуальных 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 нормативным правовым актам Республики Таджикистан

и соглашениям о труде (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Непосредственно в судах разрешаются индивидуальные трудовые спо-

ры:

-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 нормативных правовых актах

Республики Таджикистан или договоре закреплено преимущественное право

на его продление (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778);

-о защите трудовой чести, достоинстве и деловой репутации работ-

ника и о возмещении причиненного в связи с этим ему материального и

морального ущерба;

-о возмещении ущерба, причиненного работникам повреждением здо-

ровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

-о возмещении работником материального ущерба, причиненного иму-

ществу предприятия.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные тру-

довые 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

нормативными правовыми актами Республики Таджикистан или соглашением о

труде обязан заключить трудовой договор (контракт) (в редакции Закона

РТ от 26.12.2011г.№778);

-лиц, об отказе работодателя в составлении акта о несчастном слу-

чае либо несогласии с его содержанием.

Судами также рассматриваются индивидуальные трудовые споры и в

других случаях, предусмотренных законодательством Республики

Таджикистан (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 193. Образование комиссий по индивидуальным трудовым спо-

рам

В случаях, предусмотренных коллективным договором, комиссии по

индивидуальным трудовым спорам на предприятиях образуются из равного

числа представителей работников и работодателя. Представители работни-

ков в комиссию по индивидуальным трудовым спорам избираются общим соб-

ранием (конференцией) предприятия.

Представители работодателя назначаются приказом руководителя

предприятия.

Статья 194. Компетенция комиссий по индивидуальным трудовым спо-

рам

Комиссия по трудовым спорам является первичным органом по

рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих на

предприятиях, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и

другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан

установлен иной порядок их рассмотрения (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

В комиссиях по индивидуальным трудовым спорам подразделений

предприятия могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пре-

делах полномочий этих подразделений.

Компетенция и порядок работы комиссии по индивидуальным трудовым

спорам, а также обращения в нее и сроки рассмотрения споров

определяются Положением, утверждаемым Маджлиси намояндагон Маджлиси

Оли Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 нормативных правовых актах и трудовом договоре

(контракте) (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 проф-

союзному 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 ис-

полнению работодателем в трехдневный срок по истечении десяти дней,

предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения работодателем решения комиссии в установ-

ленный 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 прогу-

лом, 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 редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной

или не соответствующей настоящему Кодексу, или иному нормативному

правовому акту, 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 законодательного акта. 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 (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

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 нормативными

правовыми актами Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

При взыскании среднемесячной заработной платы за время вынужден-

ного прогула в случае незаконного увольнения, отстранения от работы,

неправильной формулировки причины увольнения, препятствовавшей поступ-

лению на работу, подлежат зачету выплаченные работнику денежные средс-

тва в виде: выходного пособия, средней месячной заработной платы, сох-

раняемой на период трудоустройства, пособия по временной нетрудоспо-

собности, стипендии в период профессиональной подготовки и переподго-

товки и повышение квалификации, оплаты труда при выполнении обществен-

ных 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 реше-

нию органа, рассматривающего индивидуальный трудовой спор, разница в

заработке за все время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачи-

ваемой работы.

Статья 199. Сроки давности

Работники могут обращаться в комиссию по индивидуальным трудовым

спором 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 вруче-

ния работнику копии приказа об увольнении (переводе) или трудовой

книжки;

-по спорам о возмещении работникам материального ущерба, причи-

ненного предприятию, - один год со дня обнаружения работодателем при-

чиненного 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 не имущественных прав и других не

материальных благ, кроме случаев, предусмотренных законодательством

Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778);

-требования о возмещении ущерба, причиненного жизни или здоровью

работника. Однако, требования, предъявляемые по истечению трех лет с

момента возникновения права на возмещение такого ущерба, удовлетворя-

ются за прошлое время не более, чем за три года, предшествовавших

предъявлению иска.

При пропуске срока давности по уважительным причинам суд, комис-

сия 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 тру-

довым делам

Решение суда о восстановлении на работе, а также об изменении да-

ты и формулировки причин увольнения работника подлежит немедленному

исполнению.

При задержке работодателем исполнения такого решения, суд выносит

определение о выплате работнику среднего месячного заработка или раз-

ницы в заработке за все время задержки. Немедленному исполнению подле-

жит также решение суда о взыскании оплаты труда, но не свыше чем за

три месяца.

Суд может обратить к немедленному исполнению полностью или час-

тично решения по другим трудовым делам.

Статья 202. Удовлетворение денежных требований работника

Обоснованные денежные требования работников удовлетворяются орга-

ном по рассмотрению индивидуального трудового спора в полном размере.

Статья 203. Возложение материальной ответственности на должност-

ное 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 законодательства Республики Таджикистан или если

должностное лицо задержало исполнение решения суда о восстановлении на

работе (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 до-

пускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано

на сообщениях работником ложных сведений или представленных им подлож-

ных 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 ра-

ботников (представителями работников) по поводу установления и измене-

ния 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 догово-

ров и соглашений.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров регулируется

настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, соглашениями

и коллективными договорами (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 206. Выдвижение требований работников

Правом выдвижения требований обладают работники и их представите-

ли.

Требования работников выдвигаются на собрании (конференции) ра-

ботников, вместе с выдвижением требований работники назначают своих

полномочных представителей для участия в решении коллективного трудо-

вого спора.

Представители работников выдвигают требования в порядке, установ-

ленном уставом или решением собрания (конференции) работников, образо-

вавшего представительный орган.

Требования выдвигаются в письменной форме и направляются работо-

дателю.

Статья 207. Представители работников и работодателей в коллектив-

ных трудовых спорах

Представителями работников являются органы профсоюзов и их объ-

единений, уполномоченные на представительство в соответствии с их ус-

тавами, иные представительные органы, образованные собранием (конфе-

ренцией) работников и уполномоченные им.

Представителями работодателей являются руководители предприятий

или другие полномочные в соответствии с уставом предприятия лица, пол-

номочные органы ассоциаций или союзов работодателей.

Статья 208. Посредничество

Посредник выбирается по соглашению сторон и оказывает им содейс-

твие в проведение переговоров и достижении соглашения.

Посредник вправе получить от сторон всю необходимую информацию и

любые документы, которые он считает полезным для выполнения своей за-

дачи.

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 посредни-

ка, либо если стороны предварительно заключили соглашение об их выпол-

нении.

Статья 209. Трудовой арбитраж

При недостижении соглашения в примирительной комиссии в

десятидневный срок сторонами коллективного трудового спора (конфликта)

с участием местного исполнительного органа государственной власти

создается трудовой арбитраж (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

Количественный и персональный состав трудового арбитража по каж-

дому конфликту определяется сторонами. Председатель трудового арбитра-

жа 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 насе-

ления, 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 исполне-

ния, если стороны предварительно заключили соглашение об этом.

Стороны и примирительные органы обязаны использовать все возмож-

ности 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 законодательством

Республики Таджикистан средства, вплоть до полного или частичного

прекращения работы (невыхода на работу, невыполнение своих трудовых

обязанностей) на предприятии, в учреждении, организации - забастовки

(стачки) (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 210. Судебное рассмотрение коллективных споров

Коллективные трудовые споры по поводу применения нормативных

правовых актов Республики Таджикистан о труде (неисполнении или

нарушении их) подлежат судебному рассмотрению по заявлению

представителя одной из сторон (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

При рассмотрении заявлений в судах и исполнении их решений приме-

няются соответствующие правила и сроки, установленные настоящим Кодек-

сом 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 мероприятия)

вплоть до применения крайней меры разрешения коллективного спора -

забастовки (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Решение о забастовке принимается на собрании (конференции) трудо-

вого коллектива или соответствующего представительного органа работни-

ков 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 ра-

ботников предприятия.

Работодатель должен быть предупрежден письменно о начале забас-

товки 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 законодательством Республики Таджикистан (в редакции

Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Установление факта законности или признание незаконности забас-

товки 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 трудо-

вой дисциплины или как основание расторжения трудового договора (конт-

ракта).

За работниками, не принимавшими участие в забастовке, но в связи

с ней не имевшими возможности выполнять свою работу, сохраняется зара-

боток 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 урегулирова-

нии спора (конфликта).

Профсоюзный комитет или иной соответствующий представительный ор-

ган работников вправе создавать забастовочный фонд за счет доброволь-

ных взносов и пожертвований, а также специальной страховой фонд.

Статья 213. Ответственность работодателя за нарушение законода-

тельства 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 показателей для расчетов за каждый день после истечения

предусмотренного срока, налагаемому в судебном порядке (в редакции

Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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

показателей для расчетов, налагаемому в судебном порядке (в редакции

Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

По требованию профсоюза, иного представительного органа работни-

ков, 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 законода-

тельством.

Лица, принуждающие работников к забастовке путем насилия или

угрозы, несут ответственность в соответствии с уголовным

законодательством (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Возмещение вреда, причиненного собственнику при незаконной забас-

товке, 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 разме-

ре, определяемом судом с учетом имущественного положения профсоюза.

Лица, представляющие интересы сторон, допустившие нарушение

правил, предусмотренных настоящим Кодексом, несут в соответствии с

законодательством Республики Таджикистан административную

ответственность (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

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 законодательством Республики

Таджикистан. Работники вносят страховые взносы в порядке и размере

определяемом законодательством Республики Таджикистан (в редакции

Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Добровольное социальное страхование осуществляется через негосу-

дарственные страховые фонды, которые могут создавать предприятия, кол-

лективы 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

нормативными правовыми 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 законодательством Республики Таджикистан. Расходование

средств государственного социального страхования на цели, не

предусмотренные законодательством Республики Таджикистан, не

допускается (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Наличие у работодателя задолженности по страховым взносам не ли-

шает 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 пре-

дусмотрены более высокие размеры выплат, а также дополнительные соци-

альные 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. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

(в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778)

Статья 225. Органы надзора за соблюдением законодательства

о труде Республики Таджикистан

(в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778)

Государственный надзор за соблюдением законодательства о труде

Республики Таджикистан 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, от 26.12.2011г.№778).

1. Специально уполномоченные на то государственные органы и инс-

пекции, не зависящие в своей деятельности от работодателей;

2. Профессиональные союзы, а также состоящие в их ведении техни-

ческая и правовая инспекция труда.

Маджлиси милли и Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики

Таджикистан, местные органы государственной власти осуществляют надзор

за соблюдением законодательства о труде Республики Таджикистан в

порядке, предусмотренном законодательством Республики Таджикистан (в

редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Министерства, государственные комитеты и другие государственные

органы осуществляют внутриведомственный надзор за соблюдением

законодательства о труде Республики Таджикистан подчиненными им

структурами и организациями (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

Надзор за точным и единообразным исполнением законодательства о

труде Республики Таджикистан на территории Таджикистана осуществляется

Генеральным прокурором Республики Таджикистан и подчиненными ему

прокурорами в пределах своих полномочий (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778) .

Статья 226. Государственный надзор за безопасным ведением работ

в промышленности и в области горных работ

(в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778)

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасности

ведения работ в промышленности и в области горных работ наряду с

технической инспекцией профсоюзов осуществляется государственным

уполномоченным органом в области надзора за безопасным ведением работ

в промышленности и в области горных работ и его местными органами (в

редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).

Статья 227. Общественный контроль за соблюдением законодательства

о труде Республики Таджикистан

(в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778)

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде

Республики Таджикистан и правил по охране труда осуществляется

профессиональными союзами, а также общественными инспекторами и

комиссиями соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия

или иного представительного органа работников (в редакции Закона РТ от

26.12.2011г.№778).

Общественный санитарный контроль осуществляется общественными са-

нитарными инспекциями на предприятиях.

Статья 228. Ответственность за нарушение настоящего Кодекса

(в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778)

Физические и юридические лица за нарушение настоящего Кодекса

привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством

Республики Таджикистан (в редакции Закона РТ от 26.12.2011г.№778).