ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

Опубликовано вт, 28/01/2020 - 16:29 пользователем Тоирзода Малика Тоир

Язык
Русский

Приложение: WORD
PDF
ZIP

Классификатор: КОДЕКС
Номер: 1329
Организация: Маджлиси Оли РТ
Статус: Действующий
Дата: 23.07.2016

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

(в редакции Закона РТ от 19.07.2022 №1897

Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с ними, направленные на защиту прав и свобод сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ГЛАВА 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные понятия

В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:

- переподготовка - форма профессионального обучения, позволяющая освоить другую профессию или специальность;

НАВЕРХ

- атгестация работника - порядок определения соответствия работника занимаемой должности (выполняемой работы) путем оценки исполнения должностных обязанностей, уровня знаний, навыков и профессиональной подготовки;
- атгестация рабочих мест по условиям труда - система учета, анализа **и** комплексной оценки всех факторов производственной среды, процесса тяжелого и напряженного труда на конкретном рабочем месте, оказывающих влияние на трудоспособность и здоровье работника **в** процессе трудовой деятельности;

коллективные трудовые споры - неурегулированные разногласия между работодателями (объединениями работодателей) и коллективом работников {представителями работников) по вопросам установления и изменения условий труда в организациях, заключения и выполнения соглашения **и** коллективных договоров, а также по вопросам применения положений настоящего Кодекса, других нормативных правовых актов Республики Таджикистан, соглашения **и** коллективных договоров;
- индивидуальные трудовые споры - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения настоящего Кодекса и других нормативных правовых актов Республики Таджикистан, условий труда, предусмотренных трудовым договором, соглашением и коллективными договорами;

безработица социально экономическое явление, обусловленное невостребованностью на рынке труда определенной части рабочей силы;
- профессиональное заболевание - заболевание, вызванное воздействием на работника опасных или вредных производственных факторов;
- безопасность труда - комплекс мероприятий, направленных на обеспечение защиты работников в процессе трудовой деятельности и исключающих воздействие вредных и опасных производственных факторов;
- рынок труда - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу;
- бронь - резервирование вакантных рабочих мест для определенной категории лиц;
- должность - служебное положение работника, обусловленное кругом его обязанностей, должностными правами и характером ответственности;
- нарушение трудовой дисциплины - несоблюдение работником требований настоящего Кодекса, других нормативных правовых актов Республики Таджикистан о труде и правил внутреннего трудового распорядка организации;
- время отдыха - время, в течение которого работник в соответствии с настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан свободен от выполнения трудовых обязанностей и может использовать его по своему усмотрению для удовлетворения личных интересов и восстановления трудоспособности;
- рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка, графиком работы или условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности;
- вахта - трудовая деятельность вне места постоянного проживания работников, при осуществлении которой не может быть обеспечено **их** ежедневное возвращение к месту постоянного проживания;
- средства индивидуальной и коллективной защиты работников - средства, используемые для предотвращения и уменьшения воздействия на работника вредных и опасных производственных факторов;
- подразделение - цех, участок, бригада, отдел, управление и другие структурные единицы организации;
- грубое нарушение трудовой дисциплины - появление на работе в нетрезвом состоянии, вызванном употреблением спиртных напитков, наркотических средств, психотропных или других одурманивающих веществ, отсутствие без уважительных причин на работе более 3-х часов в течение рабочего дня, умышленная порча или хищение имущества работодателя, нарушение работником правил техники безопасности, противопожарной безопасности, которое повлекло тяжкие последствия, включая смерти **или** травмы человека, аварии или возгорание;
- квалификационный разряд - уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый на основании видов документов (атгестат, диплом, свидетельство и

НАВЕРХ

другие соответствующие документы), установленных настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;

- совместительство - выполнение работником во время или в свободное от основной работы время другой работы или занятие другой постоянной оплачиваемой должности на условиях трудового договора;

- сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по распоряжению работодателя сверх установленной для работника ежедневной продолжительности рабочего времени, либо сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

- трудовая дисциплина - соблюдение требований настоящего Кодекса, других нормативных правовых актов Республики Таджикистан о труде и правил внутреннего распорядка организации;

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

объединение работодателей - некоммерческая организация, создаваемая работодателями на добровольной основе для представительства и защиты интересов своих членов в рамках социального партнёрства;

- специальность - совокупность приобретаемых путем специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида трудовой деятельности в рамках данной профессии и подтверждающихся соответствующими документами об образовании;

- профессия - род трудовой деятельности, требующий определённых знаний и навыков, приобретенных путём обучения и практического опыта;

- гарантия прав работников на защиту труда - условия и средства, с помощью которых работнику обеспечивается полная возможность осуществления установленных Конституцией Республики Таджикистан, настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан прав по охране труда;

- квота - доля (часть) рабочих мест, которые организация, независимо от организационно-правовой формы, предоставляет для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите;

- подходящая работа - работа, соответствующая полу, образованию, специальности, профессиональной подготовке, трудовому стажу и опыту работы, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, незначительно удаленная от места жительства (не более одного часа в пути) и гарантирующая заработную плату не ниже официально установленного уровня минимальной заработной платы, которую способно выполнять лицо;

- дистанционная работа - особая форма осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационных и коммуникационных технологий;

- работник (наёмный работник) - лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем по трудовому договору;

- сезонный работник - работник, который по природным и климатическим условиям не может выполнять работу в течение всего календарного года и выполняет её в течение определенного сезонного периода;

- домашний работник - лицо, выполняющее работы (услуги) в хозяйстве работодателя - физического лица;

- надомный работник - лицо, выполняющее работу личным трудом на дому или месте, приспособленном для работы;

- работодатель - юридическое лицо, его филиалы и представительства, независимо от организационно-правовой формы и физическое лицо, которому настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником;

- правила охраны труда - нормативный правовой акт с требованиями по охране труда, выполнение которых для физических и юридических лиц при занятии определенными видами деятельности, в том числе при проектировании,

НАВЕРХ

строительстве **и** эксплуатации объектов, изобретении машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда является обязательным;

- уполномоченный государственный орган в сфере труда **и** занятости населения - государственный орган по управлению и регулированию занятости трудоспособного населения, который осуществляет реализацию политики содействия занятости населения **и** обеспечения гражданам государственных гарантий в сфере труда и занятости населения;
- труд - деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимая для жизни и удовлетворения потребностей человека и общества;
- нормы труда - нормы выработки, времени, обслуживания численности, нормированные задания, устанавливаемые для работников в соответствии с уровнем технических достижений, технологии, организации производства и труда, а для отдельных категорий работников - также с учетом физиологических, половых и возрастных факторов;
- заработная плата - совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах, которые работодатель обязан выплатить наемному работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время;
- коллективные переговоры - регламентированный настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан коллективно - договорной процесс между работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей), обеспечивающий им возможность свободно участвовать в решении вопросов регулирования трудовых отношений **и** социального партнерства, их обсуждения, подготовки и согласования проекта соглашения и коллективных договоров, их подписание;
- трудовые отношения - отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав **и** обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом, другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением **и** коллективными договорами;
- систематическое нарушение трудовой дисциплины - повторное нарушение работником трудовых обязанностей в течение действия наложенного на него дисциплинарного взыскания;
- специалист - лицо, имеющее профессиональное образование по роду своей специальности, получившее теоретические и практические знания, профессиональные навыки, которые дают ему возможность вести профессиональную деятельность по определённому направлению;
- молодой специалист - лицо, принятое на работу в организацию после окончания дневного отделения образовательного учреждения профессионального образования по направлению этого же учреждения;
- представители работников в организациях (далее - представитель работника) - лица, избранные коллективом работников для защить1 их интересов в порядке, установленным настоящим Кодексом **и** другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;
- уполномоченный представитель работодателя - руководитель (его заместители) организации (структурного подразделения) или иной работник, которому настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан или работодателем предоставлено право принимать решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений;
- представитель профсоюзов - руководитель профессионального союза или другое лицо, которое согласно уставу (положению) или по решению соответствующего органа уполномочено представить профессиональный союз;
- вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого может привести к заболеванию работника;
- опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого может привести к травме работника;

НАВЕРХ

- производственные факторы трудовой деятельности - технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия, устанавливаемые настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;

социальные факторы трудовой деятельности размер оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия, устанавливаемые настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, а также по согласию сторон;

- отпуск - время, в течение которого работник, в установленном настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан порядке освобожден от выполнения трудовых обязанностей, с условием сохранения места работы **и** должности, и используемое им по своему усмотрению для отдыха и восстановления трудоспособности, а также удовлетворения других потребностей;

- локальные нормативные акты - нормативные акты, принятые соответствующими органами управления организации с согласия представительных органов работников, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения, и действующие **в** пределах организации;

- служебная командировка - направление работника по распоряжению работодателя для выполнения служебных обязанностей на определенный срок в другую местность;

- соглашение - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения между работниками и работодателями **и** заключаемый на республиканском, областном, городском, районном **и** отраслевом уровнях;

- рабочий год - промежуток времени равный календарному году, исчисляемый для каждого работника отдельно со дня принятия на работу;

- профессиональная подготовка - форма профессиональной подготовки, необходимая для дополнительного развития личности и получения новых навыков для выполнения определённой работы;

- повышение квалификации - форма профессионального обучения, позволяющая поддерживать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные работником профессиональные знания, умения и навыки;

- стороны трудового договора - работодатель и работник;

- производственная практика - вид практического использования теоретических знаний и получения профессиональных навыков путём ознакомления и участия в деятельности организации;

производственная деятельность совокупность действий работника с использованием орудий труда, необходимых для преобразования запасов в готовую продукцию и состоящих из производства и переработки различных видов сырьевых материалов, строительства, выполнения работ и различных видов услуг;

- гражданская служба - профессиональная деятельность гражданских служащих по исполнению должностных полномочий, направленная на реализацию задач и функций государственных органов, осуществление технического обслуживания и обеспечение функционирования государственных органов;

- гражданский служащий - технический и обслуживающий персонал государственных органов, занимающий, в порядке, установленном настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, оплачиваемую штатную должность в государственных органах для осуществления должностных обязанностей с целью исполнения их полномочий, осуществления технического обслуживания и обеспечения функционирования государственных органов;

- минимальный размер заработной платы - установленный минимальный, обязательный размер денежных выплат работнику работодателем в течение месяца за работу в нормальных условиях при соблюдении установленной настоящим Кодексом продолжительности рабочего времени и выполнении установленных им трудовых обязанностей;

- охрана труда - система правовых, социально - экономических, организационно - технических, санитарно гигиенических, лечебно профилактических и реабилитационных мероприятий, предусмотренных настоящим Кодексом, другими

НАВЕРХ

нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, обеспечивающими безопасность, охрану здоровья и трудоспособность лица в процессе трудовой деятельности;

- рабочее место - постоянное или временное место, созданное работодателем, где работник в процессе трудовой деятельности выполняет свои трудовые обязанности;
- социальное партнерство - сотрудничество участников социально-трудовых взаимоотношений, направленное на обеспечение согласования интересов работников, работодателей и исполнительных органов государственной власти;
- условия безопасности труда - условия труда, уровень которых исключает воздействие опасных или вредных производственных факторов на работников или уровень их воздействия не превышает установленные нормативы;
- условия труда - условия выплаты, заработной платы нормирования труда, режима рабочего времени и времени отдыха, порядок совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, безопасности и охраны труда, технические, производственно - социальные факторы, производственно - бытовые условия, а также иные, по согласованию сторон, условия;
- коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя, и заключаемый работниками **и** работодателями в лице их представителей;
- трудовой договор (контракт) (далее - трудовой договор) - согласие между работодателем и работником, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работы по одной профессии, нескольким определенным профессиям, специальностям **или** должностям с соответствующими степенями, с соблюдением внутренних правил трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать работнику за данную работу в полном размере и своевременно заработную плату и обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан и соглашением сторон;
- договор учёбы - письменное соглашение между работником и работодателем по условиям обучения, прохождения практики, профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации;
- специальные условия труда - система и размеры оплаты труда, льготы, режим работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение разрядов и наименования должностей;
- лица с семейными обязанностями - беременные женщины и другие работники, имеющие на воспитании и иждивении ребенка до четырнадцати лет, ребенка - инвалида и других лиц, определенных законодательством Республики Таджикистан;
- занятость - любая, не противоречащая нормативным правовым актам Республики Таджикистан деятельность трудоспособных граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, приносящая им доход (заработок).

Статья 2. Законодательство Республики Таджикистан о труде

Законодательство Республики Таджикистан о труде основывается на Конституции Республики Таджикистан и состоит из настоящего Кодекса, иных нормативных правовых актов Республики Таджикистан, а также международных правовых актов, признанных Таджикистаном.

Статья 3. Задачи законодательства Республики Таджикистан о труде

Задачами законодательства Республики Таджикистан о труде являются создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, экономического роста и повышение эффективности производства и благосостояния людей.

Статья 4. Принципы законодательства Республики Таджикистан о труде

Принципами законодательства Республики Таджикистан о труде являются:

- свобода труда;
- недопустимость ограничения прав человека и гражданина в трудовых отношениях;
- запрещение дискриминации, принудительного труда и использования женского труда и труда несовершеннолетних на тяжелых, подземных и на работах с вредными

НАВЕРХ

условиями труда;
- обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям правил безопасности и гигиены;
- приоритет жизни и здоровья работника в соотношении к результатам производственной деятельности;
- обеспечение права на справедливое вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы;
- обеспечение права на отдых;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для зашиты своих прав и интересов;
- гарантии социального обеспечения работников;
- социальное партнерство;
- государственное регулирование безопасности и охраны труда;
- обеспечение права представителей работников осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Таджикистан.

Статья 5. Свобода труда

Каждый имеет право без какой-либо дискриминации и принуждения свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд, распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Статья 6. Недопустимость ограничения права на труд

Право на труд никем не может быть ограничено, кроме случаев и в порядке, предусмотренных настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

Статья 7. Запрещение дискриминации в трудовых отношениях

1. Все граждане имеют равные права на труд, дискриминация в трудовых отношениях запрещается. Всякие различия, недопущение или предпочтение, отказ в приеме на работу, независимо от национальности, расы, пола, языка, вероисповедания, политических убеждений, социального положения, образования, имущества, приводящие к нарушению равенства возможностей в области труда, запрещены.
2. Не являются дискриминацией различия в сфере труда, обусловленные свойственными определенному виду труда требованиями или особая забота государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (по признакам пола, возраста, физических недостатков, семейным обязанностям, социальному уровню **и** культуре).
3. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в трудовых отношениях, могут обратиться **в** суд.

Статья 8. Запрещение принудительного труда

1. Принудительный труд запрещен, за исключением случаев, определенных законодательством Республики Таджикистан.
2. Принудительным трудом не считается:
- работа, требуемая на основании законодательства Республики Таджикистан о военной службе;
- работа, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, ставящих под угрозу жизнь, личную безопасность **или** здоровье населения;
- работа, требуемая вследствие вс'I)'Пившего в законную силу обвинительного приговора суда **и** выполняемая под надзором уполномоченных государственных органов, ответственных за соблюдение законности при выполнении судебных приговоров.
3. В случаях, предусмотренных частью 2 настоящей статьи, работник не может быть передан в распоряжение отдельных лиц и негосударственных организаций.

Статья 9. Сфера действия настоящего Кодекса

1. Настоящий Кодекс регулирует следующие отношения:
-трудовые;
- непосредственно связанные с трудовыми отношениями;
- социального партнерства;

НАВЕРХ

- по безопасности и охране труда.

2. Действие настоящего Кодекса, если иное не предусмотрено законодательством Республики Таджикистан и международными правовыми актами, признанными Таджикистаном, распространяется на следующих лиц:

- работников, в том числе на работников организаций, расположенных на территории Республики Таджикистан, собственниками имущества, участниками или акционерами которых являются иностранные физические или юридические лица;

- работодателей, в том числе на организации, расположенные на территории Республики Таджикистан, собственниками имущества, участниками или акционерами которых являются иностранные физические или юридические лица.

3. Нормативными правовыми актами Республики Таджикистан запрещается ограничение прав, свобод и гарантий, установленных настоящим Кодексом.

Сгатья 10. Акты работодателя

1. Работодатель в целях регулирования трудовых отношений в пределах своих полномочий принимает акты в соответствии с настоящим Кодексом **и** иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением **и** коллективными договорами.

2. Акты работодателя, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением **и** коллективными договорами, являются недействительными и не подлежат применению.

Сгатья 11. Трудовые договоры, соглашения и коллективные договоры, сторон социального партнерства

1. Трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с **ними,** наряду с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, регулируются также трудовым договором, соглашением и коллективными договорами.

2. Положения соглашений сторон социального партнерства, трудового договора и коллективных договоров, ухудшающих правовое положение работников по сравнению с настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, признаются недействительными и не подлежат применению.

Сгатья 12. Соотношение законодательного **и** договорного регулирования трудовых отношений

1. Минимальный уровень трудовых прав и гарантий для работников устанавливается настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

2. Генеральные, отраслевые (тарифные), территориальные (областные, городские, районные) соглашения, трудовой договор и коллективные договора могут устанавливать права и трудовые гарантии, не предусмотренные настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

3. Условия трудового договора, соглашения и коллективных договоров не могут быть изменены в одностороннем порядке, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

4. Вопросы, неурегулированные настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, рассматриваются и решаются по соглашению сторон, коллективным или трудовым договором. В случае не достижения между сторонами согласия, вопросы рассматриваются и решаются в порядке, установленном соответственно для разрешения индивидуальных или коллективных трудовых споров (в редакции Закона РТ от 19.07.2022 №1897).

Сгатья 13. Порядок согласования проекта актов работодателя с представителями работников

1. Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, соглашением и

коллективными договорами, по согласованию или предварительным консультациям с представителями работников принимает акты.

2. Перед принятием акта работодатель представляет его проект и обоснование по нему представителям работников.

3. Проект акта работодателя обсуждается представителями работников не более 3-х рабочих дней со дня его представления. Решения представителей работников оформляется протоколом, в котором указывается согласие или несогласие представителей работников с проектом акта работодателя.

4. В случае, несогласия представителей работников с проектом акта работодателя или же наличие предложений по совершенствованию проекта, работодатель вправе:

- при согласии принимает акт об изменениях и дополнениях по предварительным консультациям с представителями работников;
- при несогласии провести дополнительные консультации с представителями работников.

6. При не достижении согласия по проекту акта работодателя, для принятия которого в соответствии с настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан необходимо согласие представителей работников, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять акт.

7. При принятии работодателем акта без полного или частичного учёта предложений, представители работников вправе начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

8. В случае принятия работодателем решения нарушающего, либо ухудшающего права и гарантии работников, предусмотренные настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, представитель работников может обратиться в соответствующие органы инспекции труда или в суд.

Статья 14. Исчисление сроков, установленных настоящим Кодексом

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

2. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца или последней недели срока. В сроки, исчисляемые в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

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

РАЗДЕЛ 11. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

ГЛАВА 2. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 15. Субъекты трудовых отношений

1. Субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель. Руководитель филиала или представительства иностранного юридического лица может обладать всеми правами и обязанностями работодателя от имени данного иностранного юридического лица.

2. Физические и юридические лица защищают интересы работников и работодателей в пределах своих полномочий, предусмотренных настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, судебными актами, учредительными документами или доверенностью.

Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений

1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, если настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, не установлен иной порядок.

2. В случаях и порядке, установленных настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми Республики Таджикистан, учредительными документами,

НАВЕРХ

актами работодателя, основанием для заключения трудового договора могут стать следующие факторы:

- избрание на должность;
- избрание по конкурсу на должность;
- назначение на должность или утверждение в должности;
- направление на работу уполномоченными органами в счет установленной квоты или по направлению;
- вынесение судебного решения о заключении трудового договора.

Статья 17. Заключение трудового договора с лицом, направленным в счет установленной квоты

1. Местные исполнительные органы государственной власти устанавливают квоты для трудоустройства категорий населения, определенных нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

2. Работодатель в пределах установленной квоты заключает трудовой договор с лицом, направленным для трудоустройства, при соответствии его квалификации требованиям работодателя.

3. Необоснованный отказ работодателя от заключения трудового договора с лицом, направленным для трудоустройства согласно квот запрещается (в редакции Закона РТ от 19.07.2022 №1897).

Статья 18. Основные права и обязанности работника

1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение, дополнение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;
- требовать от работодателя выполнения условий трудового договора, соглашения и коллективных договоров, в том числе на предоставление подходящей работы для выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений среднего профессионального образования, поступающих на работу по государственным квотам, направлению организации, по приглашению организации, по направлению уполномоченного государственного органа в сфере труда **и** занятости населения и образовательных учреждений, за исключением назначения на государственные должности **в** государственных органах, осуществляемого в порядке, установленном законодательством Республики Таджикистан;
- на безопасность и охрану труда;
- на получение полной и достоверной информации об условиях труда и охране труда;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового и коллективного договоров;
- на оплату простоя в соответствии с настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;
- на отдых, обеспечиваемый путем установления продолжительности рабочего времени, еженедельными выходными днями, оплачиваемым и неоплачиваемым ежегодным отпуском, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ;
- на объединение, включая право на создание профессионального союза или других объединений, а также членство в них, для представления и защиты своих трудовых прав, за исключением случаев предусмотренных законодательством Республики Таджикистан;
- участвовать через свои представительные органы в коллективных переговорах **и в** разработке проекта коллективного договора, а также знакомиться с подписанным коллективным договором;
- на профессиональную подготовку (практику), переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;
- на возмещение вреда, причиненного его здоровью и имуществу в связи с исполнением трудовых обязанностей;

НАВЕРХ

- на обязательное социальное страхование и пособия по социальному страхованию при временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;
- на гарантии и компенсационные выплаты, в том числе компенсацию материальных затрат в связи с переездом на новое место жительства, связанным с работой, в порядке, установленном настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;
- на защиту своих прав и законных интересов всеми, не противоречащими закону способами;
- на равную оплату за равный труд;
- на обращение за разрешением трудового спора в согласительную комиссию **и** суд по выбору;
- на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в целях безопасности и охраны труда в соответствии с требованиями настоящего Кодекса и других нормативных правовых актов Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением **и** коллективными договорами;
- отказаться от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, известив об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя;
- на сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда;
- обращаться в уполномоченный государственный орган по труду и занятости населения о проведении проверки условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;
- на обжалование действий (бездействия) работодателя в трудовых отношениях;
- на оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;
- на участие в управлении организацией в формах, предусмотренных настоящим Кодексом, другими законодательными актами Республики Таджикистан, соглашением и коллективными договорами;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан;
- имеет другие права, установленные настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

2. Работник обязан:
- выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соглашением и коллективных договоров, актами работодателя;
- соблюдать трудовую дисциплину;
соблюдать требования, установленные настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
- бережно относиться к имуществу работодателя и работников;
- сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя;
- не разглашать сведения, составляющие государственные секреты, служебную, коммерческую или иную, охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- возмещать работодателю причиненный вред в пределах, установленных настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;

НАВЕРХ

- исполнять другие обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Сгатья 19. Основные права **и** обязанности работодателя

1. Работодатель имеет право:

- на свободу выбора при приеме на работу, за исключением некоторых групп лиц, которым настоящим Кодексом **и** другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан установлены льготы;
- заключать, изменять, дополнять, расторгать трудовые договоры, соглашения и коллективные договоры в порядке и по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;
- на управление организацией и принятие внутренних (локальных) нормативных актов в пределах своих полномочий, исполнение которых обязательно для работников;
- в целях представительства и защиты своих прав и интересов создавать объединения, вступать в такие объединения и участвовать в их работе;
- требовать от работников выполнения условий трудового договора, соглашения и коллективных договоров, правил внутреннего трудового распорядка и других актов работодателя;
- принимать меры для поощрения и привлечения работников к ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;
- на возмещение вреда, нанесенного работником при исполнении трудовых обязанностей;
- обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;
- устанавливать работнику испытательный срок в порядке, установленном настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан;
- на возмещение своих затрат, в случае нарушения работником условий учебного договора;
- имеет другие права, установленные настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

2. Работодатель обязан:

- соблюдать требования Конституции Республики Таджикистан, настоящего Кодекса, законодательных **и** других нормативных правовых актов Республики Таджикистан, а также международных правовых актов, признанных Таджикистаном, трудового договора, соглашения и коллективных договоров, локальных нормативных актов;
- при приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;
- обеспечивать требования, установленные настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, санитарии и гигиены на рабочем месте;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, актами работодателя;
- знакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка в организации, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе работника;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения соглашения и коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;
- рассматривать предложения представителей работников, вести коллективные переговоры и в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными

НАВЕРХ

нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, заключать коллективный договор;

- обеспечивать работникам условия труда в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением **и** коллективными договорами;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей за счет собственных средств;

- выполнять предписания уполномоченных государственных органов и общественных организаций в сфере труда;

- приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу безопасности, жизни, здоровью работника и иных лиц;

- осуществлять обязательное государственное социальное страхование работников;

- страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

- предоставлять работнику отпуск в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;

обеспечивать сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;

- предупреждать работника о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;

- принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;

- вести точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных (особо вредных), опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником;

обеспечивать прохождение практики, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с настоящим Кодексом и нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;

- возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых обязанностей в соответствии с настоящим Кодексом **и** другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;

не препятствовать созданию профессиональных союзов и другого представительного органа работников;

- беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду, представителей работников, общественных инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения настоящего Кодекса и иных нормативных правовых актов Республики Таджикистан, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить ведение сбора сведений работников;

- не допускать конфликта интересов, запрещенных настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом **и** другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

ГЛАВА 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Статья 20. Предмет трудового договора

Предмет трудового договора составляют трудовые отношения между работником и работодателем, в соответствии с которым работник выполняет работу (обязанности) по одной профессии, нескольким определенным профессиям, специальности или должности с соответствующей квалификацией с соблюдением внутреннего трудового распорядка, а работодатель обеспечивает условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивает работнику заработную плату и иные выплаты, определенные настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики

НАВЕРХ

Таджикистан, трудовым договором, соглашением **и** коллективными договорами, соглашением сторон.

Сгатья 21. Стороны трудового договора

1. Сторонами трудового договора являются работник **и** работодатель.

2. Работником, как стороной трудового договора, может быть гражданин, достигший пятнадцати лет.

3. В исключительных случаях с учащимися, достигшими четырнадцатилетнего возраста, а также с учащимися, не достигшими четырнадцатилетнего возраста и принимающими участия в театральных постановках, киносъемочных организациях, концертах, цирковых программах и других творческих организациях без нанесения вреда их здоровью **и** нравственному развитию, может заключаться трудовой договор, не нарушающий учебный процесс, с согласия отца или матери или, в соответствии с законодательством Республики Таджикистан, лиц, заменяющих их.

4. Работодателями, как стороной трудового договора, могут быть следующие лица:

- соответствующий орган государственной власти, организация, а также его представительства и филиалы;
- физическое лицо, зарегистрированное в установленном законодательством Республики Таджикистан порядке, в качестве индивидуального предпринимателя или пользующееся трудом других лиц для нужд своего личного потребительского хозяйства.

Сгатья 22. Свободное заключение трудового договора

1. Стороны при заключении трудового договора свободны и пользуются равными правами.

2. Принуждение к заключению трудового договора не допускается, за исключением случаев, когда обязанность заключать трудовой договор предусмотрена настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан или добровольно принятыми обязательствами работодателя.

3. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с лицом, направленным на работу уполномоченным государственным органом в счет квоты, направления и брони, а также в других случаях, прямо указанных в настоящем Кодексе **и** других нормативных правовых актах Республики Таджикистан.

4. Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другой организации по согласованию между руководителями организаций, не может быть отказано в заключении трудового договора.

5. По требованию работника или заинтересованного органа работодатель обязан в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, известить их о мотивах отказа в приеме на работу в письменном виде.

6. Заключению трудового договора в случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан, могут предшествовать дополнительные условия (прохождение конкурса, избрание на должность).

Сгатья 23. Гарантии при приеме на работу

1. Не допускается незаконный отказ в приеме на работу. Незаконным признается отказ в приеме на работу, нарушающий требования части 1 статьи 7 настоящего Кодекса, а также считается незаконным непринятие на работу следующих лиц:

- лиц, приглашенных работодателем на работу;
- лиц, с которыми работодатель в соответствии с настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан обязан заключить трудовой договор (инвалиды и лица, моложе восемнадцати лет, направленные на работу в счет установленной квоты, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, соответственно по мотивам их беременности или наличия детей).

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

НАВЕРХ

Сгатья 24. Содержание трудового договора

1. Содержание трудового договора определяется соглашением сторон, настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, в том числе генеральным, отраслевым соглашением **и** коллективными договорами.

2. В тексте трудового договора должны быть указаны:

- реквизиты работодателя, являющегося юридическим лицом;
- фамилия, имя, отчество, наименование, номер и дата выдачи документа, удостоверяющего личность, адрес, постоянного места жительства и идентификационный номер налогоплательщика;
- фамилия, имя, отчество, номер и дата вьщачи документа, удостоверяющего личность, адрес постоянного места жительства и идентификационный номер налогоплательщика, если работодатель является физическим лицом;
- место работы (организации или определенного подразделения);
- занимаемая должность работника;
- характеристика условий труда, гарантии и льготы, если выполняемая работа относится к тяжелым работам, вредным или опасным условиям;
- дата начала работы;
- срок трудового договора;
- режим и график рабочего времени;
- время отдыха и длительность ежегодного трудового отпуска работника;
- размер и иные условия оплаты труда;
- права и обязанности работодателя;
- права и обязанности работника;
- порядок изменения и прекращения трудового договора;
- гарантии и компенсационные выплаты, порядок их выплаты;
- условия страхования;
- ответственность сторон;
- дата заключения трудового договора и порядковый номер.

3. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться и иные условия, не противоречащие настоящему Кодексу и иным нормативным правовым актам Республики Таджикистан.

4. Условия трудового договора изменяются только с согласия сторон в письменной форме.

5. При изменении имени, адреса и места жительства стороны могут внести соответствующие изменения в трудовой договор, которое не является основанием для изменения других условий трудового договора.

6. При заключения срочного трудового договора, в нем указываются срок действия и другие случаи (причины), которые послужили основанием для заключения такого договора.

7. При заключении трудового договора запрещается понижение уровня трудовых прав и гарантий работников, установленных настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Сгатья 25. Срок трудового договора

Трудовой договор может быть заключен:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок - не менее одного года, за исключением случаев, предусмотренных абзацами третьим, четвертым и пятым данной части;
- для выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с настоящим Кодексом сохраняется место работы;
- на время выполнения определенной работы;
- для выполнения сезонных работ.

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

3. После завершения срока трудового договора в случае повторного его заключения с работником, выполняющим трудовые функции на основе договора, заключенного на

НАВЕРХ

определенный срок не менее одного года, считается заключенным на неопределенный срок, если стороны не заключат другой договор на определенный срок.

4. Трудовой договор на выполнение сезонных работ заключается в случаях, когда работа в силу природно-климатических условий может выполняться в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

5. Трудовой договор на определённый срок заключается в случаях, когда договор на неопределенный срок не может быть заключен с учетом характера предстоящей работы или условия ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, установленных настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

6. Запрещается заключение трудового договора на определенный срок в целях уклонения от предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, с которыми трудовой договор заключен на неопределенный срок.

7. Если после истечения срока действия трудового договора ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) не потребовала прекращения трудовых отношений, договор считается заключенным на неопределенный срок.

8. Трудовой договор на работу в должности руководителя исполнительного органа работодателя юридического лица заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон и на такой договор, не распространяются положения, установленные частью 2 настоящей статьи.

Сгатья 26. Заключение трудового договора и его оформление

1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2. Внесение изменений и дополнений в трудовой договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется сторонами в письменной форме в порядке, предусмотренном частью 1 настоящей статьи. Предложение об изменении условий трудового договора подается одной из сторон трудового договора в письменной форме и рассматривается другой стороной в течение семи календарных дней со дня его подачи.

3. Трудовой договор с должностными лицами исполнительного органа организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им лицом, в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан и учредительными документами организации.

4. При поступлении на работу представляются следующие документы:

- паспорт или другой документ, подтверждающий личность (свидетельство о рождении для лиц, не достигших шестнадцати лет);
- трудовая книжка или другой документ, подтверждающий трудовую деятельность (за исключением случаев поступления на работу впервые);
- вид на жительство или удостоверение лица без гражданства (для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Таджикистан), либо удостоверение беженца;
- документы об образовании, о специальных знаниях, квалификации, специальности или профессиональной подготовки для заключения трудового договора на работах, требующих в соответствии с настоящим Кодексом, другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан соответствующих знаний, умений и навыков;
- для военнообязанных - военный билет или приписное свидетельство;
- документ о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (для лиц, обязанных проходить такое освидетельствование в соответствии с настоящим Кодексом и другим законодательством Республики Таджикистан);

копии свидетельства о присвоении идентификационного номера налогоплательщика и удостоверение обязательного пенсионного страхования;

НАВЕРХ

- справка о наличии либо отсутствии судимости при заключении трудового договора на работу, где в соответствии с законодательством Республики Таджикистан необходимо предоставление таких сведений.

5. Работодатель не вправе требовать от лица, поступающего на работу, другие документы, если иной порядок не предусмотрен законодательством Республики Таджикистан.

6. Прием на работу оформляется на основании заявления работника и актом работодателя или его уполномоченного лица. Данный акт не позднее 3 рабочих дней объявляется работнику под расписку.

7. Приём на работу работников (домашних работников и надомников), работающих у отдельных физических лиц, оформляется трудовым договором, образец которого утверждается уполномоченным государственным органом в сфере труда и занятости населения.

8. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка в организации, иными нормативными актами имеющими отношение к работе (трудовой функции) работника.

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

10. Если трудовой договор по вине работодателя не заключен или не оформлен, но работник приступил к работе, в этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе.

Сгатья 27. Ограничение совместной работы близких родственников

1. Запрещается совместная работа в одной и той же государственной организации (обособленном подразделении) на должности руководителя, главного бухгалтера (его заместителей) и кассира лиц, состоящих между собой в родстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, если иное не установлено законодательством Республики Таджикистан.

2. Запрет, предусмотренный частью 1 настоящей статьи, может устанавливаться **и в** негосударственных организациях по решению собственника или его уполномоченного лица.

Сгатья 28. Испытание при приеме на работу

1. Трудовой договор может быть заключен с предварительным испытанием. Испытание устанавливается по соглашению сторон **и** не может превышать трех месяцев, за исключением случаев, установленных законодательством Республики Таджикистан.

2. В период испытания на работника распространяются нормы настоящего Кодекса, других нормативных правовых актов Республики Таджикистан, условия трудового договора, соглашения и коллективных договоров.

3. При приеме на работу испытание не устанавливается следующим лицам:

- не достигшим 18 лет;

- молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения среднего профессионального образования, образовательные учреждения высшего профессионального образования или образовательных учреждений специального образования и впервые по направлению поступающих на работу по полученной специальности, но не позднее одного года со дня окончания;

- поступающим на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;

- при переводе на работу в другую местность или другую организацию;

- инвалидам, имеющим трудовые рекомендации, выданные уполномоченным государственным органом.

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

5. Прохождение испытания должно быть оговорено в трудовом договоре. При отсутствии такой оговорки считается, что работник принят на работу без предварительного испытания.

НАВЕРХ

6. В случае назначения работодателем работника до истечения испытательного срока на вышестоящую должность, он считается прошедшим испытательный срок.

7. Если по истечению испытательного срока ни одна из сторон не заявила о прекращении трудового договора, действие договора продолжается, и его последующее прекращение допускается на общих основаниях в соответствии с настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

8. При отрицательном результате работы работника в период испытательного срока работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, предупредив его в письменной форме не ранее чем за семь календарных дней до истечения испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника, не прошедшим испытательный срок.

Сгатья 29. Ученический договор

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

2. По окончании срока договора с лицами, окончившими обучение, заключается трудовой договор.

3. Оплата труда в период обучения устанавливается договором.

4. Порядок заключения ученических договоров определяется Правительством Республики Таджикистан.

Сгатья 30. Перевод на другую постоянную работу

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

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

3. Для перевода на другую работу в той же организации или для перевода в другую организацию и (или) в другую местность, а так же для перевода вместе с организацией, должно быть получено согласие работника в письменной форме.

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

5. Перемещение (ротация) руководящих кадров в государственных органах не считается переводом на другую работу и осуществляется в целях эффективного использования их профессиональных навыков, предупреждения коррупционных явлений и конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством Республики Таджикистан.

6. Если продолжение работы по трудовым обязанностям, установленной трудовым договором, невозможно по объективным причинам, предусмотренным законодательством Республики Таджикистан, работодатель по возможности обязан предложить работнику другую работу, имеющуюся в организации. При отказе работника от перевода на другую работу, трудовой договор может быть прекращен на общих основаниях **в** соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

Сгатья 31. Изменение условий труда

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

НАВЕРХ

2. Коллективными договорами могут быть предусмотрены предварительные консультации с представителями работников по поводу изменений условий труда для определенных групп работников.

3. Работодатель обязан предупредить работников о предстоящем изменении условий труда не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласится продолжить работу на новых условиях труда, то трудовой договор может быть с ним прекращен с выплатой выходного пособия в размере не ниже двухмесячного среднего заработка. Работник вправе обжаловать в суд изменение работодателем условий труда. При рассмотрении спора работодатель обязан доказывать невозможность сохранения прежних условий труда.

4. В случае, если изменения в производстве, труде и объеме работ могут повлечь за собой массовые увольнения работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе по согласованию с представителями работников изменить условия труда работников без соблюдения срока предупреждения, предусмотренного частью 3 настоящей статьи.

Огатья 32. Временный перевод на другую работу в случае простоя

1. В случае простоя работники переводятся с учетом их специальности и квалификации на другую работу в той же организации на все время простоя с их согласия в другую организацию, но в той же местности на срок до одного месяца, если иной срок не установлен **в** коллективном договоре.

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

3. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда трудовой договор с работником прекращается на общих основаниях в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

Огатья 33. Временная приостановка производства (работы)

1. Если организация испытывает трудности производственного, экономического, технологического или организационного характера, работодатель по согласованию с представителями работников может временно приостановить работу отдельных подразделений (цехов, участков, бригад) без проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников.

2. Временная приостановка организации считается простоем не по вине работника и, при невозможности перевода работника на другую работу, оплачивается в размере его тарифной ставки (оклада).

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

Огатья 34. Ограничение перевода на неквалифицированные работы

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

Огатья 35. Временный перевод на другую работу в связи с производственной (рабочей) необходимостью

1. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается на срок до одного месяца в связи с производственной (рабочей) необходимостью. В этом случае работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. На период временного перевода на другую работу работнику выплачивается заработная плата по выполняемой работе, но не ниже прежнего среднего заработка.

2. В случае производственной (рабочей) необходимости предельный срок перевода на временную работу, а также конкретный размер оплаты труда устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен, то определяются работодателем после консультации с представителями работников.

Огатья 36. Временный перевод на другую работу по инициативе работника

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

НАВЕРХ

2. Перечень уважительных причин для перевода на другую работу и порядок оплаты труда работника устанавливаются настоящим Кодексом, другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, а если он не заключен, то определяются работодателем после согласования с представителями работников и с согласия сторон.

Oгатья 37. Обязанности работодателя по предотвращению массовых увольнений работников

При угрозе массового увольнения работников с работы работодатель обязан по согласованию с представителями работников и уполномоченного государственного органа по труду и занятости населения принять специальные меры, предусматривающие:

- ограничение или временное прекращение приема новых работников, увольнение совместителей;
- ограничение применения сверхурочных работ;
- изменение условий труда в соответствии с частью 4 статьи 31 настоящего Кодекса;
- временную приостановку производства (работы) в соответствии со статьей 33 настоящего Кодекса;
- поэтапное увольнение работников;
- иные мероприятия, если они предусмотрены соглашением и коллективными договорами.

Oгатья 38. Трудовые отношения при смене собственника и (или) реорганизации организации

1. При смене собственника организации и (или) при её реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) трудовые отношения с согласия работника продолжаются. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в этих случаях возможно только по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан с обязательным соблюдением установленных им гарантий.

2. Новый собственник в течение шести месяцев со дня приобретения права собственника вправе перезаключить или расторгнуть трудовые договоры, заключенные прежним собственником с руководителями организации и работниками, осуществляющими общие управленческие функции в организации. Передача организации из под подчинения одних органов в подчинение других не прекращает действие трудового договора.

Oгатья 39. Прекращение трудового договора

1. Трудовой договор может бьпь прекращен в следующих случаях:

- по соглашению сторон;
- по инициативе работника;
- по инициативе работодателя;
- по истечении срока;
- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
- перехода работника на выборную работу (должность) или назначения его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан.

2. Прекращение трудового договора оформляется актом работодателя, за исключением прекращения трудового договора в случае смерти или объявления судом умершим или признания безвестно отсутствующим работодателя - физического лица и прекращения трудового договора с домашними, надомными работниками.

Oгатья 40. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

1. Трудовой договор в любое время, может быть, расторгнут по соглашению сторон.

2. Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне трудового договора. Oгорона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.

НАВЕРХ

3. Дата расторжения трудового договора по соглашению сторон определяется по согласованию между работником и работодателем.

4. С согласия работника в трудовом договоре может быть предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора без соблюдения требований, установленных частью 2 настоящей статьи, с компенсационной выплатой в размере не менее средней заработной платы работника за год.

Статья 41. Расторжение трудового договора по инициативе работника

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

2. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан немедленно выдать работнику трудовую книжку в соответствии с частью 5 статьи 52 настоящего Кодекса и произвести с ним расчет.

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

4. В течение срока предупреждения работник вправе отозвать свое заявление о расторжении трудового договора, если на его рабочее место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5. Срочный трудовой договор подлежит расторжению по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, нарушения работодателем положений настоящего Кодекса и других нормативных правовых актов Республики Таджикистан или трудового договора, а также по другим уважительным причинам.

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

7. Запрещается одностороннее расторжение трудового договора со стороны работника за исключением случаев, предусмотренных настоящей статьей.

Статья 42. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

1. По инициативе работодателя трудовой договор, может быть, расторгнут по следующим основаниям:

- ликвидация организации или прекращение деятельности работодателя - физического лица или сокращение численности или штата работников;

- прекращение трудового договора в связи со сменой собственника, 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;

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

- отсутствие на работе без уважительных причин, в том числе отсутствие на рабочем месте более трех часов в течение рабочего дня;

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

НАВЕРХ

- появление на работе в нетрезвом состоянии, вызванном употреблением спиртных напитков, наркотических средств, психотропных или других одурманивающих веществ;
- вступившие в законную силу решения соответствующего уполномоченного государственного органа о совершении работником хищения имущества и других деяниях, которые исключают продолжение работы;
совершение работником правонарушения коррупционного характера, исключающего, на основании судебного акта, возможность дальнейшей работы;
- продолжение работником участия в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной либо о запрещении забастовки;
- прекращение допуска работника к государственным секретам в случаях, установленных законодательством Республики Таджикистан;
- нарушение трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя, повлекшего причинение материального ущерба работодателю;
- отказ от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта алкогольного опьянения, вызванного употреблением спиртных напитков, наркотических средств, психотропных или других одурманивающих веществ;
- нарушение работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которые повлекли или могли повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии;
- разглашение работником сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- прекращение трудового договора с совместителями в связи с приемом другого работника, не являющегося совместителем, а также вследствие ограничения работы по совместительству, предусмотренного законодательством Республики Таджикистан;
- однократное грубое нарушение настоящего Кодекса **и** других нормативных правовых актов Республики Таджикистан руководителем организации (обособленных его подразделений) и его заместителями;
- совершение работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, противоправных действий, дающих основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- предоставление недостоверных сведений, поддельных документов и несоблюдение других правил, установленных настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан при приеме на работу;
- отрицательного результата работы в период испытательного срока при приеме на работу.

2. Законодательными актами Республики Таджикистан, уставами и положениями о дисциплине могут бьггь предусмотрены и другие дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

3. Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в абзацах первом (кроме случая ликвидации организации или прекращения деятельности работодателя - физического лица) и втором части 1 настоящей статьи, абзаце втором статьи 48 настоящего Кодекса, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

4. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения в соответствии с абзацем пятым части 1 настоящей статьи) и в период пребывания работника в отпуске или командировке, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности работодателя - физического лица.

5. Запрещается одностороннее расторжение трудового договора со стороны работодателя за исключением случаев, предусмотренных настоящей статьей.

НАВЕРХ

Сгатья 43. Преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора, в связи с сокращением численности, штата работников или изменения условий труда

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

2. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается:

- работникам, имеющим двух и более нетрудоспособных членов семьи;
- лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, имеющим длительный стаж работы в данной организации;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства по соответствующей специальности в начальных профессиональных образовательных учреждениях, средних профессиональных образовательных учреждениях **и** высших профессиональных образовательных учреждениях, и лицам, окончившим с отрывом от производства начальные профессиональные образовательные учреждения, средние профессиональные образовательные учреждения и высшие профессиональные образовательные учреждения, при условии работы по специальности **в** течение двух лет после окончания учебы;
- лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в данной организации;
- инвалидам **и** участникам Великой Отечественной войны, а также приравненным к ним лицам;
- лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с повышением радиационного излучения, вызванным последствиями аварий на атомных объектах, инвалидам, инвалидность которых связана с авариями на атомных объектах, участникам ликвидации последствий этих аварий и катастроф, а также лицам, эвакуированным или переселенным из указанных зон и другим лицам, приравненным к этой категории;
- инвалидам, принятым на работу по квоте;
- потерпевшим от террористических действий и торговли людьми;
- изобретателям и рационализаторам.

3. Трудовым договором, соглашением и коллективными договорами могут быть предусмотрены другие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении работников на работе.

Сгатья 44. Согласование расторжения трудового договора по инициативе работодателя с Профсоюзным комитетом или иными представителями работников

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 42 настоящего Кодекса) производится после предварительного, не позднее, чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюзного комитета или иных представителей работников.

2. Соответствующий профсоюзный комитет либо иные представители работников в десятидневный срок со дня получения письменного представления лица, обладающего правом расторжения трудового договора должны сообщить работодателю в письменной форме о принятом решении по вопросу согласия на прекращение с работником трудового договора.

3. Работодатель вправе прекратить трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия профсоюзного комитета либо иных представителей работников.

Сгатья 45. Предупреждение о расторжении трудового договора

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

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации или прекращении деятельности работодателя - физического лица, сокращением численности или штата работников - не менее чем за два месяца;

НАВЕРХ

- при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или по состоянию здоровья - не менее чем за месяц.

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

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

4. Работодатель в сроки, установленные законодательством Республики Таджикистан, обязан довести до сведения соответствующего уполномоченного государственного органа в сфере труда и занятости населения данные о предстоящем увольнении работников с указанием их специальности, квалификации и размеров заработной платы.

Огатья 46. Прекращение срочного трудового договора

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

2. Трудовой договор, заключенный на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность), прекращается со дня возвращения на работу работника, который ранее выполнял эту работу.

3. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается после ее завершения.

Огатья 47. Расторжение срочного трудового договора до истечения срока

1. Срочный трудовой договор, предусмотренный абзацами вторым и четвертым части первой статьи 25 настоящего Кодекса, может быть расторгнут до истечения срока по основаниям, предусмотренным статьями 38 и 39 настоящего Кодекса. В этих случаях условиями трудового договора может быть предусмотрена выплата неустойки.

2. Работодатель освобождается от выплаты неустойки, если трудовой договор досрочно расторгнут по инициативе работника или в связи с невыполнением работником своих трудовых обязанностей.

Огатья 48. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

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

- при призыве или поступлении работника на военную службу;
- по окончании срока полномочий;
- при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу;
- при вступлении в законную силу приговора суда, на основании которого работник или работодатель - физическое лицо, - приговорен к лишению свободы, решение суда о признании лица недееспособным или ограниченно дееспособным, исключает продолжение трудовых отношений;
- в связи со смертью работника или работодателя - физического лица, а также объявления судом работника или работодателя - физического лица умершим или признанным судом без вести пропавшим;
- при нарушении установленных правил приема на работу;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан.

Огатья 49. Расторжение трудового договора в связи с переходом работника на выборную работу (должность) или назначением его на должность

1. Трудовой договор с работником расторгается в связи с его переходом на выборную работу (должность) или назначением на должность, если законодательством Республики Таджикистан для лиц, занимающих такие должности, установлен запрет на занятие иных оплачиваемых должностей.

НАВЕРХ

2. Основанием для расторжения трудового договора является акт избрания или назначения работника на должность.

Статья 50. Отстранение от работы

1. Работодатель обязан отстранить работника от работы по требованию соответствующих государственных органов, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

2. Работодатель обязан отстранить от работы работника, находящегося на работе в нетрезвом состоянии, вызванном употреблением спиртных напитков, наркотических средств, психотропных или других одурманивающих веществ в течение рабочего дня (смены) **и** за этот период заработная плата ему не выплачивается.

3. Отстранение работника от работы осуществляется актом работодателя на срок до выяснения и (или) устранения причин, послуживших основанием для отстранения.

Статья 51. Выходное пособие при прекращении трудового договора

1. Работнику выплачивается единовременное выходное пособие при прекращении трудового договора:

- по инициативе работодателя, в случаях расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренными абзацами первым, вторым, пятым, пятнадцатым и шестнадцатым части 1 статьи 42 настоящего Кодекса;

- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, за исключением случаев прекращения трудового договора при вступлении в законную силу обвинительного приговора суда (абзац четвертый статьи 48 настоящего Кодекса) и при наступлении смерти работника (абзац пятый статьи 48 настоящего Кодекса)(в редакции Закона РТ от 19.07.2022 №1897).

2. Размер выходного пособия не может быть ниже размера трех среднемесячных окладов работника.

Статья 52. Документы, подтверждающие трудовой стаж работника

1. Документом, подтверждающим трудовой стаж работника, может быть любой из следующих:

- трудовая книжка;
- трудовой договор;
- выписка из актов работодателя, подтверждающая возникновение и прекращение трудовых отношений на основе заключения и прекращения трудового договора;
- выписка из ведомости о выдаче заработной платы работникам;
- послужной список (перечень сведений о работе, трудовой деятельности работника), подписанный работодателем, заверенный печатью организации либо нотариально;
- справка уполномоченного государственного органа о выплате накопительного пенсионного взноса;
- сведения уполномоченного государственного органа о выплате взноса обязательных социальных страхований;
- архивная справка о трудовой деятельности работника;
- другие документы, утвержденные в установленном порядке.

2. Трудовая книжка установленного образца и другие документь1 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.

3. Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших в организации свыше 5 дней. На работников (домашних и надомных работников), работающих у отдельных физических лиц, трудовая книжка не ведется.

4. В трудовую книжку вносятся сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу с указанием профессии (специальности), квалификации, должности (в соответствии с нормативным актом, устанавливающим наименование профессии и должности работника) и увольнение работников с указанием оснований прекращения трудового договора, а также о поощрениях **и** награждениях за успехи **в** работе.

НАВЕРХ

5. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или другой документ, подтверждающий трудовой стаж работника. Основание увольнения с работы с указанием соответствующей нормы настоящего Кодекса и другого законодательства Республики Таджикистан отмечается в трудовой книжке, которая вручается работнику в последний день работы. При задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя работнику выплачивается средний заработок за каждый день задержки.

Сгатья 53. Обязанность работодателя выдавать работнику справку о работе в данной организации

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

Сгатья 54. Недопущение незаконного увольнения **и** перевода работника на другую работу

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

2. При рассмотрении спора в суде работодатель обязан доказывать необходимость и обоснованность перевода или увольнения работника.

Сгатья 55. Ответственность работодателя за незаконный перевод работника на другую работу и незаконное прекращение трудового договора

1. При восстановлении работника на работе судом или работодателем, работодатель обязан возместить причиненный работнику ущерба.

2. Возмещение ущерба состоит из:

- обязательной оплаты времени вынужденного прогула в размере не менее утраченного заработка;
- компенсации дополнительных расходов, связанных с обжалованием незаконного перевода на другую работу или увольнения (консультации специалистов, судебные расходы);
- возможной компенсации морального ущерба.

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

Сгатья 56. Недействительность трудового договора

1. Трудовой договор признается судом недействительным в следующих случаях:

- если он был заключен путем обмана, насилия, угрозы, злоумышленного сговора представителя одной стороны с другой стороной, или сделки совершенной вследствие стечения тяжелых обстоятельств;
- если договор является заведомо незаконным, противоречит основам правопорядка и нравственности;
- если договор является фиктивным и подложным;
- если договор заключен с лицом, не достигшим пятнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей, других заменяющих их лиц в соответствии с законодательством Республики Таджикистан;
- если договор заключен с лицом, не достигшим установленного настоящим Кодексом возраста;
- если договор заключен с лицом, ограниченным в дееспособности;
- если договор заключен с лицом, признанным недееспособным;
- если договор заключен за пределами правоспособности юридического лица;
- если договор заключен в последствии с ограничением полномочий;
- если договор заключен под влиянием заблуждения.

2. Признание трудового договора недействительным по вине работодателя не является причиной не выплаты заработной платы, компенсационной выплаты за оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, иных выплат и льгот.

3. Признание недействительными отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

НАВЕРХ

ГЛАВА 4. СБОР, ОБРАБОТКА И ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Сгатья 57. Обязанности работодателя по сбору, обработке и защите персональных данных работника

1. Работодатель обязан:

- обеспечить сбор, обработку **и** защИ1у персональных данных работника в соответствии с законодательством Республики Таджикистан;
- осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в целях обеспечения соблюдения требований настоящего Кодекса и иных нормативных правовых актов Республики Таджикистан, содействие работнику в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечении личной безопасности работника;
- при определении объема и содержания, обрабатываемых персональных данных работника руководствоваться положениями Конституции Республики Таджикистан, настоящего Кодекса и иных нормативных правовых актов Республики Таджикистан;
- обрабатывать персональные данные, представленные лично работником либо уполномоченными государственными органами, с предварительным уведомлением и получением согласия работника;
- по требованию работника вносить изменения и дополнения в персональные данные работника в соответствии с законодательством Республики Таджикистан;
- обеспечивать порядок хранения персональных данных работника с соблюдением требований, установленных законодательством Республики Таджикистан;
- обеспечивать ознакомление работника с актами работодателя, в порядке, установленном законодательством Республики Таджикистан;
- не сообщать персональные данные работника третьему лицу без его письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законодательными актами Республики Таджикистан;
- разрешать доступ к персональным данным работника только специально уполномоченным лицам. При этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций, и соблюдать режим конфиденциальности;
- осуществлять распространение персональных данных работника в пределах организации в соответствии с требованиями, установленными законодательством Республики Таджикистан;
- предупреждать лиц, которым разрешен доступ к персональным данным работника, о том, что они обязаны использовать их исключительно с соблюдением законодательства Республики Таджикистан, и не допускать их передачу третьим лицам, за исключением случаев, установленных законодательством Республики Таджикистан.

2. Работодатель не имеет права:

- требовать у работника информацию о его политических, религиозных и иных убеждениях, а также о частной жизни;
- требовать у работника информацию о его членстве или деятельности в общественных объединениях, в том числе в профессиональных союзах.

3. Сбор, обработка и защита персональных данных работника возлагается на руководителя организации.

Сгатья 58. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работник имеет право на:

- доступ к своим персональным данным, в том числе право на получение копий записей, содержащих персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан;
- требование внесения изменений и дополнений, блокирования, уничтожения персональных данных, сбор и обработка которых осуществлены с нарушением требований настоящего Кодекса и других нормативных правовых актов Республики Таджикистан;
- обжалование в суд действий (бездействия) работодателя, допущенных при сборе, обработке и защите его персональных данных.

НАВЕРХ

ГЛАВА 5. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Статья 59. Правила трудового распорядка

1. Правила трудового распорядка в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан утверждаются работодателем по согласованию с представителями работников.

2. В правилах трудового распорядка устанавливаются порядок принятия на работу, увольнения с работы, рабочее время **и** время отдыха работников, меры поощрения, дисциплина работников, основные права и обязанности, ответственность сторон трудового договора, иные вопросы регулирования трудовых отношений.

3. Для отдельных категорий работников трудовой распорядок регулируется уставами и положениями, утверждаемыми в порядке, установленном законодательством Республики Таджикистан.

4. Правила трудового распорядка являются обязательными для выполнения работодателем **и** работниками.

Статья 60. Обеспечение трудовой дисциплины

Трудовая дисциплина обеспечивается работодателем путем создания необходимых организационных и экономических условий для индивидуального и коллективного труда, сознательного отношения работников к труду, методами убеждения, поощрения за добросовестный труд, а также применением дисциплинарных взысканий за совершение работниками дисциплинарных проступков.

Статья 61. Поощрение за труд

1. Работодатель вправе применять различные виды поощрений работников за успехи в труде.

2. Виды поощрений работников **и** порядок их применения определяются законодательством Республики Таджикистан, актами работодателя, трудовым договором, соглашением **и** коллективными договорами.

Статья 62. Дисциплинарные взыскания

1. За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

- замечание;

-выговор;

- строгий выговор;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, установленных настоящим Кодексом настоящим и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

2. Нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, уставами и положениями о дисциплине труда для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания.

3. Запрещается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных отдельным категориям работников, настоящим Кодексом, другими законодательными актами Республики Таджикистан, уставами и положениями о дисциплине.

Статья 63. Порядок применения и обжалования дисциплинарного взыскания

1. Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта работодателя.

2. Работодатель обязан затребовать письменное объяснение от работника до применения дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника от дачи объяснения составляется соответствующий акт. Отказ работника от письменного объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

3. При определении вида дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать содержание, характер и тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее и последующее поведение работника, отношение его к труду.

4. За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

НАВЕРХ

5. Акт работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания не может быть издан в период:
- временной нетрудоспособности работника;
- освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей;
- нахождения работника в отпуске или межвахтовом отдыхе;
- нахождения работника в командировке.
6. Акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его принятия. В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом работодателя об этом делается соответствующая запись в акте о наложении дисциплинарного взыскания. В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить акт работнику письмом с уведомлением.
7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в порядке, установленном настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан.
Сгатья 64. Срок наложения дисциплинарного взыскания
1. Дисциплинарное взыскание налагается на работника за совершение дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, за исключением случаев, предусмотренных частью 5 статьи 63 настоящего Кодекса и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан. В случаях, предусмотренных частью 6 статьи 323 настоящего Кодекса, дисциплинарное взыскание налагается не позднее одного месяца со дня вступления в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной.
2. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка. В случаях, установленных настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан, или установления дисциплинарного проступка по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности работодателя дисциплинарное взыскание применяется не позднее двух лет со дня совершения работником дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
3. Срок наложения дисциплинарного взыскания приостанавливается на время отсутствия работника на работе в связи с временной нетрудоспособностью, освобождением от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей, нахождением в отпуске и командировке.
Сгатья 65. Срок действия дисциплинарного взыскания
1. Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шести месяцев со дня его применения, за исключением случая, предусмотренного абзацем четвертым части 1 статьи 62 настоящего Кодекса. Если в течение этого срока работник не подвергнется новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
2. Работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно по собственной инициативе, просьбе работника или его непосредственного руководителя, ходатайству представителей работников.
ГЛАВА 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ
Сгатья 66. Рабочее время
1. Рабочее время может быть нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности и неполным.
2. К рабочему времени также относятся подготовительно - заключительные работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка **и** уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие), перерывы, предусмотренные технологией организации труда, правилами нормирования и охраны труда, время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем, дежурства в нерабочие праздничные и выходные дни и другие периоды, определяемые трудовым

НАВЕРХ

договором, соглашением **и** коллективными договорами, актами работодателя, либо нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Статья 67. Нормальная продолжительность рабочего времени

1. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

2. **В** трудовых, коллективных договорах может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени.

Статья 68. Сокращенная продолжительность рабочего времени

1. Отдельным категориям работников с учетом их возраста, состояния здоровья, условий труда, специфики трудовых функций и других обстоятельств в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, а также условиями трудового договора устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда.

2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается следующим лицам:

- работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста;
- женщинам и другим лицам с семейными обязанностями;
- работникам инвалидам;
- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда или имеющим особый характер работы.

Статья 69. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными условиями труда

1. 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.

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

Статья 70. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, имеющих особый характер работы

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

2. Перечень таких работников и конкретная продолжительность их рабочего времени определяется настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Статья 71. Неполное рабочее время

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

2. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

3. 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.

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

Статья 72. Виды рабочей недели и режим рабочего времени

НАВЕРХ

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

Статья 73. Сменная работа

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

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

3. Привлечение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

Статья 74. Продолжительность рабочего времени

1. **При** пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графика сменности, утверждаемыми работодателем после предварительных консультаций с представителями работников с учетом специфики работы и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

2. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

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

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

- для нормальных условий труда - 8 часов;
- для инвалидов - 6 часов;
- для работающих по совместительству - половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 66-73 и данной статьей настоящего Кодекса.

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

Статья 75. Разделение рабочего дня на части

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

2. Виды работ, где производится разделение рабочего дня на части, количество и продолжительность перерывов в работе, а также виды и размеры компенсации работникам за работу с такими условиями, определяются соглашением и коллективными договорами, а если они не заключены, - работодателем после предварительных консультаций с представителями работников.

3. Для творческих работников профессиональных организаций искусства и культурной сферы, средств массовой информации, спортсменов, тренеров может устанавливаться иная продолжительность рабочего времени в соответствии с настоящим Кодексом, соглашением и коллективными договорами, актами работодателя.

Статья 76. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней

1. Продолжительность ежедневной работы (смены) накануне нерабочих праздничных дней (статья 89 настоящего Кодекса) уменьшается для всех работников не менее, чем на час.

НАВЕРХ

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

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

Статья 77. Продолжительность работы в ночное время

1. Ночным считается время с 22 часов до б часов утра, если законодательством Республики Таджикистан не установлен иной порядок.

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

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

4. Привлечение работников инвалидов, женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных настоящим Кодексом.

Статья 78. Суммированный учет рабочего времени

1. В организациях, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. При этом учетный период не должен быть более одного года, а продолжительность ежедневной работы (смены) - свыше 12 часов.

2. Порядок применения суммированного учета рабочего времени устанавливается коллективным договором, а если он не заключен - работодателем после консультаций с представителями работников.

Статья 79. Сверхурочная работа

1. Сверхурочная работа применяется в исключительных случаях, установленных статьей 80 настоящего Кодекса, с согласия работника по основаниям и в порядке, установленным работодателем по соглашению с представителями работников.

2. Работодатель обязан обеспечить на работах в сверхурочное время безопасность труда и нормальные производственные и социально-бытовые условия.

3. Привлечение работников к сверхурочной работе производится с соблюдением ограничений, установленных настоящим Кодексом для работников инвалидов, женщин, лиц с семейными обязанностями **и** несовершеннолетних.

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

5. Сверхурочные работы не должны превышать в течение двух дней подряд:

- двух часов - на работах с вредными и тяжелыми условиями труда;
- четь1рех часов - на других работах.

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

Статья 80. Исключительные случаи применения сверхурочных работ

Исключительными случаями применения сверхурочных работ являются:

НАВЕРХ

- выполнение работ, необходимых для обороны страны, предотвращения и ликвидации стихийных бедствий и общей опасности;
- выполнение работ по устранению случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование производства;
- необходимость закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной или случайной задержки по техническим условиям производства не может быть закончена в течение нормальной продолжительности рабочего времени, если при этом прекращение начатой работы может повлечь за собой порчу материалов или оборудования;
- выполнение временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений, если их неисправность вызывает прекращение работ значительного количества работников;
- продолжение работы в непрерывных производствах при неявке сменяющего работника, при этом работодатель обязан незамедлительно принимать меры по замене сменщика другим работником;
- выполнение погрузочно - разгрузочных работ и связанных с **ними** работ на транспорте при необходимости освобождения складских помещений организаций транспорта, а также для погрузки **и** выгрузки транспортных средств в целях предупреждения скапливания грузов в пунктах отправления **и** назначения и простоя транспортных средств.

Статья 81. Порядок ведения учета рабочего времени

1. Работодатель обязан своевременно осуществлять точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе и сверхурочных работ.
2. Учету подлежит фактическое рабочее время, которое включает отработанное и неотработанное работником время.
3. В составе отработанного времени учету подлежат фактически отработанное рабочее время **и** иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени. При этом отдельно учитываются время сверхурочных работ, работы в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок.
4. В составе неотработанного времени учету подлежат оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени по вине работника и (или) работодателя.
5. Учет рабочего времени ведется в документах, определенных работодателем о внутреннем трудовом распорядке.
6. В случаях, когда в рабочее время работника включаются периоды выполнения работ не на рабочем месте либо их выполнение не может быть зафиксировано работодателем конкретным временем, эти периоды отмечаются в документах учета рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором.

ГЛАВА 7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 82. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:
- перерывы в течение рабочего дня (перерыв для отдыха **и** приема пищи, внутрисменные **и** специальные перерывы);
- ежедневные (междусменные) перерывы;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
-отпуска.

Статья 83. Перерыв для отдыха и приема пищи

1. В течение рабочего дня (рабочей смены) работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и приема пищи. Конкретная продолжительность таких перерывов устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности или по соглашению между работником и работодателем. Перерыв должен предоставляться не позднее, чем через четыре часа после начала работы.
2. Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время и не оплачивается, а продолжительность перерывов не должна превышать двух часов.

НАВЕРХ

3. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и приема пищи невозможно, работодатель обязан создать условия работнику для отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливается работодателем в коллективном договоре (если коллективный договор не заключён, по предварительному согласованию работодателя с представителями работников).

Статья 84. Внутрисменные и специальные перерывы

1. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам внутрисменных перерывов, обусловленных технологическими особенностями, организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются коллективным договором (если не заключен коллективный договор, по согласованию с представителями работников устанавливаются работодателем).

2. Работникам, работающим в холодное или жаркое время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно - разгрузочных работах, а также отдельным категориям работников по условиям и порядке предусмотренном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами предоставляются специальные перерывы для отдыха, обогрева, охлаждения, сушки одежды, производственной гимнастики и вскармливания ребенка.

3. Внутрисменные и специальные перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются. Работодатель обязан обеспечить помещениями для перерывов, предусмотренными частями 1 и 2 настоящей статьи.

Статья 85. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха

Продолжительность отдыха работника между рабочими днями (рабочей сменой) не может быть менее 12 часов.

Статья 86. Выходные дни

1. Всем работникам еженедельно предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе - один день.

3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается графиком работы организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

4. В организациях, в которых в связи с производственно - техническими условиями по причине необходимости бесперебойного обеспечения населения отсутствует возможность прерывания работ, а также в организациях, работающих бесперебойно, выходные дни предоставляются в различные дни недели разным группам работников согласно графику сменности, утвержденному работодателем по предварительному согласованию с представителями работников.

Статья 87. Запрещение работы в выходные дни. Исключительные случаи привлечения работника к работе в выходные дни

1. Работа в выходные дни запрещается.

2. Привлечение работников к работе в выходные дни допускается по согласованию с представителями работников в следующих исключительных случаях:

- для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;
- для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи имущества;
- для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых в дальнейшем зависит стабильная работа организации или её отдельных подразделений;
- в других случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Таджикистан и локальными актами.

3. Привлечение работников к работе в выходные дни осуществляется с соблюдением ограничений, установленных настоящим Кодексом и другими нормативными

НАВЕРХ

правовыми актами Республики Таджикистан в отношении работников - инвалидов, женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних.

Статья 88. Компенсация за работу в выходной день и во время перерыва

Работа в выходной день и во время перерыва компенсируется по желанию работника с предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме в размере, предусмотренном статьей 154 настоящего Кодекса.

Статья 89. Отдых в нерабочие праздничные дни

1. Отдых в нерабочие праздничные дни определяется Законом Республики Таджикистан "О праздничных днях".

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

3. Работа в нерабочие праздничные дни компенсируется оплатой, в соответствии со статьи 154 настоящего Кодекса.

4. Порядок переноса выходного дня на другой рабочий день с целью рационального использования рабочего времени в нерабочие праздничные дни определяется Правительством Республики Таджикистан.

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

Статья 90. Виды отпусков

1. Отпуск состоит из следующих видов:

- ежегодные оплачиваемые трудовые отпуска;
- социальные отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы;
- временный отпуск без сохранения заработной платы или частично оплачиваемый;
- другие виды отпусков, установленные законодательством Республики Таджикистан.

2. Ежегодные оплачиваемые трудовые отпуска состоят из:

- ежегодного основного минимального отпуска;
- ежегодного основного удлиненного отпуска;
- ежегодного дополнительного отпуска.

3. Социальные отпуска состоят из:

- отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребёнком;
- учебного отпуска;
- творческого отпуска.

4. Отпуска оформляются актом работодателя.

Статья 91. Право на ежегодные трудовые оплачиваемые и социальные отпуска

Работники имеют право на ежегодные трудовые оплачиваемые отпуска и социальные отпуска при наличии оснований, предусмотренных настоящим Кодексом.

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, за исключением случаев увольнения работника, не использовавшего свой отпуск.

Статья 92. Право на ежегодный основной минимальный и ежегодный основной удлиненный отпуск

Работники, независимо от работодателя и вида заключенного ими трудового договора, организационно-правовой формы организации и оплаты труда, имеют право на ежегодный основной минимальный или ежегодный основной удлиненный отпуск.

Статья 93. Продолжительность ежегодного основного минимального отпуска

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

2. Ежегодный основной минимальный отпуск обязателен для всех работников.

3. Работодатель имеет право за счет собственных средств увеличивать продолжительность ежегодного основного минимального отпуска более 24 календарных дней в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым договором, соглашением **и** коллективными договорами.

НАВЕРХ

4. Нерабочие праздничные дни, периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам в ежегодные оплачиваемые отпуска не включаются.

5. При совпадении нерабочих праздничных дней с периодом ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, продолжительность отпуска работника продлевается на количество нерабочих праздничных дней.

Оrатья 94. Продолжительность ежегодного основного удлиненного отпуска

1. Отдельным категориям работников, с учетом условий и характера трудовых функций, возраста, стажа работы, состояния здоровья и других обстоятельств, могут устанавливаться основные удлиненные отпуска в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

2. Ежегодный основной удлиненный отпуск устанавливается:

- работникам научных организаций - от 28 до 56 календарных дней;
- работникам библиотек научных организаций, образовательных учреждений, других библиотек - от 28 до 56 календарных дней;
- работникам - преподавателям дневной и заочной форм обучения высших образовательных учреждений высшего образования, в том числе по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров образовательных учреждений начального профессионального образования и образовательных учреждений среднего профессионального образования - от 28 до 56 календарных дней;
- работникам образовательных учреждений общего образования и дошкольных образовательных учреждений - от 28 до 56 календарных дней;
- работникам учреждений отрасли культуры и социальной защиты - от 28 до 42 календарных дней;
- медицинским сестрам, занятым воспитанием детей в возрасте до трех лет, воспитателям ясельных групп детских дошкольных образовательных учреждений и домов ребенка - 42 календарных дня;
- постоянным работникам лесного хозяйства - 28 календарных дней;
- спортсменам - не менее 30 календарных дней;
- журналистам - не менее 30 календарных дней;
- работникам моложе 18 лет, в том числе принятым на время прохождения производственной практики (производственного обучения) - 30 календарных дней;
- работникам - инвалидам I и II группы - 42, а инвалидам **111** группы - 35 календарных дней;
- работникам, работающим в сфере сельского хозяйства не менее 28 календарных дней;
- другим категориям работников в соответствии с положениями законодательства Республики Таджикистан.

3. Перечень организаций, профессий и должностей, перечисленных в абзацах первом по пятый части 2 настоящей статьи, устанавливается Правительством Республики Таджикистан.

Оrатья 95. Ежегодные дополнительные отпуска

Работодатель обязан предоставлять ежегодные дополнительные отпуска следующим лицам:

- работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда;
- работникам, имеющим особый характер работы;
- работникам, выполняющим работу в неблагоприятных природно - климатических условиях;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- в других случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами.

Оrатья 96. Ежегодный дополнительный отпуск за вредные **и** тяжелые условия труда

1. Ежегодный дополнительный отпуск за вредные **и** тяжелые условия труда продолжительностью не менее 7 календарных дней предоставляется работникам, занятым на подземных горных работах, открытых горных работах, в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с

НАВЕРХ

неблагоприятным воздействием на здоровье человека, вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

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

3. Дополнительный ежегодный отпуск предоставляется только по одному из оснований, предусмотренных в перечне.

Сгатья 97. Ежегодный дополнительный отпуск за особый характер работы

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

2. Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за особый характер работы, а также конкретная продолжительность и условия предоставления этого отпуска определяются Правительством Республики Таджикистан.

Сгатья 98. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в особых природно - климатических условиях

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

2. Конкретная продолжительность и условия предоставления этого отпуска определяются законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами.

Сгатья 99. Дополнительный отпуск с ненормированным рабочим днем

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

2. Конкретная продолжительность такого отпуска для работников организаций, финансируемых из государственного бюджета, устанавливается Правительством Республики Таджикистан, для работников других организаций - трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, а в случае отсутствия такового - соглашением сторон трудового договора.

3. Перечень работников с ненормированным рабочим днем в государственных организациях утверждается Правительством Республики Таджикистан, а работников других организаций - трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, или иными локальными нормативными актами организации.

Сгатья 100. Дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы

1. Работникам, занятым в одной отрасли или одной организации, имеющим продолжительный стаж работыr, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью до 10 календарных дней.

2. Перечень отраслей, производств, работ, профессий и должностей, условия предоставления и продолжительность отпуска за продолжительный стаж работы утверждается Правительством Республики Таджикистан.

Сгатья 101. Исчисление продолжительности ежегодных трудовых отпусков

1. Продолжительность ежегодных трудовых отпусков исчисляется в календарных днях, независимо от применяемых режимов и графиков работы.

2. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска и являющиеся нерабочими в соответствии со статьей 89 настоящего Кодекса, при определении длительности отпусков не учитываются.

3. При исчислении общей продолжительности ежегодного трудового отпуска, дополнительный отпуск, продолжительность которого установлен настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан, суммируется с основным отпуском (в том числе и удлиненным).

НАВЕРХ

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

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

Огатья 102. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный трудовой отпуск

1. В стаж работы, дающий право на ежегодный трудовой отпуск, включаются:

- время, проработанное фактически в течение рабочего года;
- время, когда фактически работник не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением на прежней работе;

другие периоды времени, предусмотренные отраслевыми (тарифными) соглашениями, коллективными договорами и иными локальными актами организации, условиями трудового договора.

2. Если в нормативных правовых актах Республики Таджикистан, трудовом договоре, соглашении и коллективных договорах не предусмотрено иное, в стаж работы, дающий право на ежегодный трудовой отпуск, не включаются:

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

3. Законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан могут предусматриваться особые правила исчисления стажа работы, дающие право на получение дополнительных отпусков.

Огатья 103. Право работодателя изменять рабочий год работника

Если сумма периодов, включаемых в рабочий год, согласно статье 102 настоящего Кодекса, меньше 12 полных календарных месяцев, рабочий год работника изменяет на недостающее время.

Огатья 104. Условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год

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

2. До истечения 11 месяцев работы работодатель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника в случаях:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- лицам моложе восемнадцати лет;
- работникам, принятьгм на работу в порядке перевода;
- работникам, которые в соответствии с медицинским заключением имеют путевки для санаторно - курортного лечения;
- работающим по совместительству, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до 11 месяцев работы по совместительству;
- учителям образовательных учреждений;
- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам;
- женщинам и другим лицам с семейными обязанностями, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях общего образования (вечерние отделения), образовательных учреждениях начального профессионального образования, образовательных учреждениях среднего профессионального образования, образовательных учреждениях специального образования, образовательных учреждениях высшего профессионального образования и в аспирантурах (вечернее **и** заочное отделения);
- **в** других случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением **и** коллективными договорами.

НАВЕРХ

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

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

5. Допускается, кроме случаев, изложенных в абзацах первом по девятый части 2, частях 3 и 4 настоящей статьи, предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.

Сгатья 105. Условия предоставления трудовых отпусков за второй и последующие рабочие годы

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за второй и последующие рабочие годы, предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

Сгатья 106. Предоставление ежегодных отпусков лицам, возвратившимся из лечебно - трудовых профилакториев

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

Сгатья 107. Время и очередность предоставления трудовых отпусков

1. Время и очередность предоставления трудовых отпусков определяется в порядке, предусмотренном трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком отпусков, согласованным с представителями работников, установленным по согласованию между работодателем и работником.

2. График предоставления трудовых отпусков составляется на календарный год в сроки, установленные соглашением и коллективными договорами, согласовывается с работодателем и профсоюзом или другими представителями работников, и доводится до сведения всех работников.

3. При определении времени и очередности предоставления отпусков должны быть обеспечены права следующих работников, имеющих льготы на получение отпуска:

1) В летнее или другое удобное время:

- работникам моложе восемнадцати лет;
- учителям общеобразовательных учреждений общего образования, преподавателям образовательных учреждений начального профессионального образования, образовательных учреждений среднего профессионального образования, образовательных учреждений специального образования и профессорско - преподавательскому составу образовательных учреждений высшего профессионального образования;
- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам;
- женщинам и другим лицам с семейными обязанностями, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка инвалида до восемнадцатилетнего возраста;
- работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь или другие заболевания, связанные с радиационным облучением;
- работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий Чернобыльской катастрофы, других зараженных местностей или последствий природных бедствий;
- **в** других случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением **и** коллективными договорами.

2) В определенный период:

- работникам, обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных учреждениях (вечернее отделение), образовательных учреждениях начального профессионального образования, образовательных учреждениях среднего профессионального образования, образовательных учреждениях специального образования, образовательных учреждениях высшего профессионального образования, в аспирангурах перед проведением или во время проведения

НАВЕРХ

установочных занятий, выполнения лабораторных или учебных работ, сдачи экзаменов и зачетов;

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

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

5. Работающим мужчинам ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены по беременности и родам.

Сгатья 108. Ежегодные трудовые отпуска и исключительные случаи их переноса на следующий год

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

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

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

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

5. Запрещается не предоставление трудового отпуска в течение двух лет подряд.

Сгатья 109. Право работника на перенос или продление трудового отпуска в течение рабочего года

1. Работник может свой трудовой отпуск перенести или продлить в следующих случаях:

- при временной нетрудоспособности;

- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

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

- при выполнении государственных либо общественных обязанностей, если нормативными правовыми актами Республики Таджикистан предусмотрено освобождение работника от работы для их выполнения;

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

- с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, соглашением и коллективными договорами.

2. Если причины, указанные в части первой настоящей статьи наступили в период отпуска, то 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.

3. Если причины, перечисленные **в** части 1 настоящей статьи, наступили до начала трудового отпуска, отпуск по желанию работника **и** с согласия работодателя переносится на другое время рабочего года.

4. Работник обязан уведомить работодателя о причинах, препятствующих использованию отпуска в запланированный срок, и продления времени отпуска.

Сгатья 110. Последствия отказа работника от использования трудового отпуска без законных оснований и согласия работодателя

Если трудовой отпуск предоставлен с соблюдением установленного порядка, но работник отказывается использовать отпуск в определенный для него срок до конца

НАВЕРХ

рабочего года без законных на то оснований, работодатель вправе отказать работнику в переносе отпуска и не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, кроме случаев, предусмотренных частью 1 статьи 118 настоящего Кодекса.

Сгатья 111. Разделение трудового отпуска на части. Отзыв из трудового отпуска

1. По соглашению между работником и работодателем трудовой отпуск может быть разделен на части, одна из частей которого не должна быть менее 14 календарных дней.

2. Отзыв из трудового отпуска допускается только с согласия работника.

3. В связи с отзывом неиспользованная часть трудового отпуска должна быть предоставлена работнику в другое удобное для него время в течение данного рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год с соблюдением требований, предусмотренных статьей 108 настоящего Кодекса, если иное не предусмотрено соглашением **и** коллективными договорами.

4. Не допускается отзыв из отпуска работников, моложе восемнадцати лет, и работников, занятых на работах с вредными, опасными **и** тяжелыми условиями труда или имеющих особый характер работы, а также иных лиц, в случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан.

Сгатья 112. Оплата ежегодного основного трудового отпуска

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

2. Оплата ежегодного трудового отпуска производится в сроки, установленные коллективным договором, но не позднее, чем за неделю до его начала.

3. Работодатель вправе при предоставлении ежегодного основного трудового отпуска в соответствии с внутренними нормативными (локальными) актами и коллективными договорами выплачивать работнику надбавку (помощь).

Сгатья 113. Средства для оплаты отпусков

1. Средства для оплаты трудовых и социальных оплачиваемых отпусков (кроме отпусков по беременности и родам (статья 223 настоящего Кодекса) и по уходу за детьми (статьи 224, 225 настоящего Кодекса) выплачиваются работодателем, а в организациях, финансируемых из государственного бюджета, из средств, предназначенных сметой расходов для их содержания **и** заработной платы.

2. Оплата отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ребёнком производится за счёт средств государственного социального страхования.

Сгатья 114. Социальные отпуска

1. Социальные отпуска работникам предоставляются для творческой деятельности, по беременности и родам, по уходу за ребенком и образования без отрыва от производства.

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

3. На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, соглашением и коллективными договорами,
- заработная плата.

4. Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска.

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

6. В случае неиспользования социального отпуска в текущем календарном году, он не переносится на следующий рабочий год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении.

Сгатья 115. Творческие отпуска

1. Творческие отпуска с сохранением заработной платы предоставляются работникам для работы над диссертацией, написания учебников и в других случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

2. Порядок и условия предоставления и продолжительность творческих отпусков устанавливаются нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Сгатья 116. Отпуска без сохранения заработной платы

НАВЕРХ

1. По семейным и другим уважительным причинам работнику, по его заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между ним и работодателем. Уважительность причин предоставления отпуска по социальным причинам оценивает работодатель, если иное не установлено соглашением и коллективными договорами.

2. Отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника предоставляется в обязательном порядке:

- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам, а также работающим пенсионерам - до 14 календарных дней ежегодно;
- родителям и супругам военнослужащих, погибших вследствие ранения, контузии или увечья, получивших при защите страны либо вследствие заболевания, связанного с участием в военных действиях и политических противостояния - до 14 календарных дней ежегодно;
- работающим инвалидам - до 2 месяцев в году;
- работникам, в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти родственников - до 7 календарных дней;
- работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (без выдачи листка нетрудоспособности или замещающего его документа) - до 14 календарных дней;
- работникам, получившим в соответствии с медицинским заключением путевку для санаторно-курортного лечения, срок которого превышает продолжительность трудового отпуска - на недостающее время (с добавлением времени на проезд), а если трудовой отпуск использован, - на весь срок путевки (с добавлением времени на проезд);
- работникам, допущенным к всгупительным экзаменам в образовательные учреждения среднего профессионального образования - 10 календарных дней, образовательные учреждения высшего профессионального образования и образовательные учреждения специального образования - 15 календарных дней, не считая времени проезда до места нахождения образовательного учреждения и обратно;
- лицам, посгупающим в аспирантуру и докторантуру **и** обучающимся без отрыва от производства - на время проезда до места нахождения соответствующих учреждений и обратно на период сдачи всгупительных и кандидатских экзаменов и работ над диссертацией;
- в других случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, соглашением и коллективными договорами.

3. Отпуска, предусмотренные абзацами первым, вторым и третьим части 2 настоящей статьи, предоставляются в период, согласованный работником с работодателем.

Статья 117. Временные отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы

1. При возникновении необходимости временной приостановки производства (работь1) или временного уменьшения их объема на срок не менее одного месяца работодатель, с целью предотвращения увольнения работников по сокращению численности или штата, вправе с согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено соглашением **и** коллективными договорами.

2. Размер сохраняемой заработной платы в таких случая определяется по договоренности между работодателем **и** работниками и он не может быть ниже размера заработной платы работника.

Статья 118. Реализация права на ежегодный трудовой отпуск при увольнении с работы

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

НАВЕРХ

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

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

4. Денежная компенсация за полный трудовой отпуск выплачивается, если ко дню увольнения с работы работник проработал весь рабочий год. Если ко дню увольнения с работы работник проработал часть рабочего года, денежная компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени.

5. Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении с работы выплачивается в день увольнения.

Сгатья 119. Права работодателя при предоставлении отпуска

1. Работодатель, в соответствии с предварительными консультациями с трудовым коллективом, может предоставлять большему числу работников отпуска в летнее время, а работникам, осуществляющим в этот период рабогу по ремонгу, реконструкции и модернизации производства в другое удобное для них время.

2. За счет сэкономленных средств (прибыли) и в соответствии с трудовым договором, соглашением **и** коллективными договорами работодатель вправе:

- устанавливать дополнительный отпуск за рабогу по графику непрерывной рабочей недели (при многосменном режиме работы) - не менее 7 календарных дней;
- устанавливать дополнительный отпуск за достижение высоких результатов в труде, выполнение особо сложных и особо важных работ - до 10 календарных дней;
- устанавливать повышенные размеры оплаты всех видов социальных отпусков, прежде всего, связанных с беременностью и родами, уходом за ребенком, творческой и учебной деятельностью;
- поощрять работников, проводящих свой отпуск в домах отдыха 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 месгу отдыха.

ГЛАВА 8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРАКТИЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Сгатья 120. Права и обязанности работодателя по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации и практическому обучению работников

1. Необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и практическом обучении работников в целях обеспечения функционирования **и** развития организации определяются работодателем.

2. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и практическое обучение работников или иных лиц, состоящих в трудовых отношениях, проводятся непосредственно в организации или за ее пределами, в организациях, созданных в этих целях.

3. Работодатель обязан создавать работникам, проходящим практическое обучение, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, условия для совмещения работы с обучением, предусмотренные настоящим Кодексом, другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами.

4. Работодатель обязан проводить профессиональную подготовку, переподготовку и совершенствование знаний работников, дополнительное обучение профессиям, обеспечивать рост квалификации работников непосредственно на производстве или в образовательных учреждениях профессионального образования.

5. По окончании обучения в учреждениях профессионального образования работнику присваивается соответствующая квалификация (разряд, класс, категория) по профессии и предоставляется работа согласно полученной квалификации.

НАВЕРХ

6. Общее профессиональное образование работника учитывается при повышении квалификации (разряда, класса, категорий), определении размера оплаты труда и выдвижении на более высокую должность.

7. Гарантии и компенсации, предусмотренные работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются только по основному месту работы.

8. Работодатель оказывает содействие образовательным учреждениям, внедряющим технические и профессиональные программы, в профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации и практическом обучении кадров.

Сгатья 121. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и практическое обучение работников

1. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и практическое обучение работников осуществляется по направлению работодателя **в** образовательных учреждениях за счет средств работодателя или других, не запрещенных законодательством Республики Таджикистан, источников финансирования, в соответствии с договором обучения.

2. Для работников, обучающихся в образовательных учреждениях в соответствии с трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, иными локальными нормативными актами организаций могут устанавливаться дополнительные льготы за счет средств организаций, направивших их на обучение.

Сгатья 122. Форма и общие требования к профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации и практическому обучению работников

1. Формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и практического обучения работников определяются работодателем.

2. Общие требования к профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации и практическому обучению работников в государственных организациях определяются Правительством Республики Таджикистан.

Сгатья 123. Права и обязанности работников по профессиональной подготовке, переподготовке **и** повышению квалификации

1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям **и** специальностям.

2. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению с работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени.

3. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, пользуются гарантиями, предусмотренными настоящим Кодексом, нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением **и** коллективными договорами.

4. Работник по завершении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации обязан отработать у работодателя срок, согласованный сторонами **в** договоре обучения.

5. В случае расторжения трудового договора до срока, установленного договором обучения, по инициативе работника или по инициативе работодателя вследствие вины работника, работник возмещает работодателю затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки.

Сгатья 124. Содержание договора обучения

1. Договор обучения должен содержать следующее:

- дата и место составления договора;
- стороны договора;
- название организации, в которой работает работник, имя и отчество работодателя или его уполномоченного, доверенность, название образовательного учреждения, фамилия, имя и отчество руководителя, фамилия, имя и отчество работника (практиканта, студента), если договор трехсторонний;
- название организации, место работы работника, фамилия, имя и отчество работодателя или его уполномоченного, доверенность, фамилия, имя и отчество работника (практиканта, студента);
- предмет договора;

НАВЕРХ

- сведения о платности или бесплатности обучения, форме обучения, конкретной профессии, квалификации, которую получат обучающиеся;
- права и обязанности работодателя и обучаемого;
- срок обучения и срок отработки у работодателя после завершения обучения;
- гарантии и компенсации, связанные с учебой;
- форс-мажорные обстоятельства;
- специальные условия;
- порядок рассмотрения споров;
- срок действия и порядок расторжения договора;
- адреса сторон.

2. Договор обучения может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

Сгатья 125. Льготы для работников, обучающихся в образовательных учреждениях

1. Работники, обучающиеся без отрыва от работы в образовательных учреждениях, на основании вызова образовательного учреждения для участия в учебных занятиях в определенный период освобождаются от выполнения служебных или производственных обязанностей с сохранением заработной платы.

2. Соглашением и коллективными договорами, иными локальными нормативными актами организаций могут устанавливаться дополнительные льготы для работников, обучающихся в образовательных учреждениях, за счет средств работодателя, направившего их на обучение.

Сгатья 126. Льготы для работников, обучающихся в образовательных учреждениях общего образования

1. Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях общего образования без отрыва от производства, устанавливается рабочий день не более четырех часов.

2. Обучающиеся в образовательных учреждениях общего образования освобождаются от работы в течение учебного года не менее чем на 42 календарных дня при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее им количество рабочих часов. При пятидневной рабочей неделе общее количество свободных от работы часов изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

3. За время освобождения от работы учащимся выплачивается не менее 50 процентов заработка по месту основной работы, но не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

4. Обучающиеся в образовательных учреждениях общего образования имеют право на дополнительные оплачиваемые отпуска по месту основной работы для сдачи экзаменов продолжительностью не менее установленного нормативными правовыми актами Республики Таджикистан с сохранением за время отпуска, среднего заработка.

Сгатья 127. Льготы для обучающихся **в** образовательных учреждениях профессионального образования

1. Работникам, обучающимся без отрыва от работы в образовательных учреждениях профессионального образования для подготовки **и** сдачи экзаменов **и** работникам, обучающимся в образовательных учреждениях общего образования и образовательных учреждениях высшего профессионального образования без отрыва от работы для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, подготовки и защиты дипломной 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 19.07.2022 №1897).

2. Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях профессионального образования, предоставляется не менее одного 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 дипломной работы или сдачи выпускных экзаменов.

3. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении

НАВЕРХ

количества свободных от работы часов.

4. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения **в** образовательных учреждениях среднего профессионального образования, образовательных учреждениях специального образования **и** образовательных учреждениях высшего профессионального образования предоставляются льготы по оплате проезда к месту нахождения образовательного учреждения **и** обратно в порядке, установленном нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

ГЛАВА 9. ТРУДОУСГРОЙСГВО

Статья 128. Государственные гарантии при трудоустройстве

Государство гарантирует гражданам в сфере занятости населения:

- защиту от любых форм дискриминации и обеспечение равных возможностей в получении профессии и работы;
- профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации безработных, работающих и малообеспеченных лиц, занятых уходом за детьми в возрасте до 3 лет а также организацию общественных работ для безработных;
- профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, организацию общественных работ для работников, имеющих режим неполного рабочего времени с учетом изменения производства в организации, а также в случае реорганизации и (или) сокращения объема работ работодателем;
- содействие развитию малой и средней предпринимательской деятельности;
- организацию посредничества в области труда и занятости;
- предоставление профессионально-ориентационных услуг, информации о свободных местах и вакансиях;
- ориентацию системы профессионального образования на подготовку специалистов, востребованных на рынке труда;
- разработку и реализацию мер по выявлению и легализации трудовых отношений;
- установление в инвестиционных соглашениях обязанностей инвесторов по профессиональной подготовке, созданию новых и сохранению существующих рабочих мест;
- создание условий для развития профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации непосредственно в организации;
- взаимодействие уполномоченных органов по вопросам занятости с работодателями;
- обеспечение условий для трудоустройства лиц, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан.

Статья 129. Права граждан в сфере трудоустройства

Граждане имеют право на:

- свободный выбор рода деятельности **и** профессии путем прямого обращения к работодателям, а также через посредничество уполномоченного государственного органа в сфере труда и занятости населения;
- самостоятельный поиск работы и трудоустройство, **в** том числе за границей;
- получение консультации и информации в уполномоченном государственном органе в сфере труда и занятости населения;
- участие в общественных работах.

Статья 130. Права и обязанности работодателя при трудоустройстве

1. Работодатель имеет право:

- осуществлять подбор кадров;
- получать в уполномоченном государственном органе в сфере труда и занятости населения достоверную, полную и оперативную информацию о состоянии рынка труда и возможности профессиональной подготовки.

2. Работодатель обязан предоставлять информацию уполномоченному органу в сфере труда и занятости населения:

- о предстоящем увольнении работников в связи с ликвидацией юридического лица или прекращением деятельности физического лица, сокращением численности или штата, а также количества и категорий работников, которое может повлиять на их деятельность, с указанием должности профессии, специальности, квалификации и

НАВЕРХ

размера оплаты труда увольняемых работников **и** сроках, в течение которых они будут уволены, не менее чем за два месяца до начала увольнения;

- о предстоящем изменении условий труда перехода работников на режим неполного рабочего времени, в связи с изменением производства в организации, в том числе в случае реорганизации и (или) сокращения объема работ, не менее чем за один месяц;
- о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) в течение трех рабочих дней со дня их появления;
- о приеме на работу или об отказе в приеме на работу граждан (с указанием причины путем соответствующей отметки в направлении) в течение пяти рабочих дней со дня их направления уполномоченным органом.

Сгатья 131. Посредничество в трудовых отношениях

Посредничество в трудовых отношениях осуществляется уполномоченным государственным органом в сфере труда **и** занятости населения путем:

- информирования граждан о возможности получения работы и работодателей о возможности обеспечения рабочей силой;
- оказания содействия гражданам **в** выборе работы;
- выдачи направления гражданам для трудоустройства к работодателю на вакантное место;
- формирования банка данных по рынку труда;
- регистрации обращения граждан;
- оказания услуг **в** профессиональной ориентации;
- взаимодействия с работодателями по вопросам трудоустройства на основе договора.

ГЛАВА 10. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Сгатья 132. Нормы труда

1. В условиях коллективных форм организации **и** оплаты труда могут применяться укрупненные и комплексные нормы труда.
2. При повременной оплате труда отдельным категориям работников могут устанавливаться нормированные задания. Для выполнения отдельных функций и объемов работ работодателем могут быть установлены нормы обслуживания или нормы численности работников.

Сгатья 133. Государственные гарантии организации нормирования труда

Государственные гарантии организации нормирования труда включают:

- обеспечение государственными органами разработки технически обоснованных типовых норм и нормативов по труду;
- контроль за обеспечением работодателями разработки, введения и пересмотра норм труда.

Сгатья 134. Установление, замена и пересмотр действующих норм труда

1. Установление, замена и пересмотр действующих норм труда производятся работодателем при участии представителей работников.
2. Об установлении замене и пересмотре действующих норм труда работники извещаются не позднее, чем за один месяц.

Сгатья 135. Требования, предъявляемые к разработке норм труда

При разработке норм труда должны обеспечиваться следующие требования:

- качество норм труда, их оптимальное приближение к необходимым затратам труда;
- установление одинаковых норм труда на одни и те же работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях;
- совершенствование норм труда на основе достижений науки и техники;
- охват нормированием труда тех видов работ, для которых возможно и целесообразно установление норм труда;
- техническая (научная) обоснованность норм труда.

Сгатья 136. Особенности регулирования нормирования труда

Порядок представления, рассмотрения и согласования норм труда в организации, независимо от организационной правовой форм на услуги (товары, работы), посредством которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, объема выплат), устанавливается уполномоченным государственным органом в сфере труда и занятости населения.

НАВЕРХ

Сгатья 137. Определение расценок при сдельной оплате труда

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

2. 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.

Сгатья 138. Обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда

1. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм труда.

2. К нормальным условиям труда отнесено:

- обеспечение заказов и объёмов работы;
- исправное состояние машин, станков и приспособлений;
- своевременное обеспечение технической документации;
- надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы и их своевременная подача;
- своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания;
- безопасные и здоровые условия труда (соблюдение правил и норм по технике безопасности, обеспечение индивидуальной защитной формы, необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников).

ГЛАВА 11. ОПЛАТА ТРУДА

Сгатья 139. Установление размеров оплаты труда работников

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

2. Размер оплаты труда устанавливается по согласованию между работодателем и работником. Оплата труда не может быть ниже установленного государством минимального размера заработной платы и не ограничивается каким-либо максимумом.

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

- работникам организаций, финансируемых из государственного бюджета - законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;
- работникам организаций со смешанным финансированием (частичное бюджетное финансирование и частичное финансирование от предпринимательский деятельности) - законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, а также трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций;
- работникам других организаций - трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций.

4. Работодатель имеет право, по согласованию с представителями работников устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки.

Сгатья 140. Гарантии оплаты труда

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

НАВЕРХ

2. Дискриминация в оплате труда запрещается. Работодатель обязан выплачивать работникам одну и ту же оплату за выполнение равноценной работы. Изменение условий оплаты труда **в** ущерб работнику запрещается.

3. Размеры оплаты труда, определяемого соглашением сторон трудового договора, не может быть ниже установленного минимального размера заработной платы.

Статья **141.** Государственные гарантии по оплате труда работников

1. Система государственных гарантий включает в себя:

1) Тарифную систему, состоящую из следующих элементов:

- тарифные ставки (оклады);
- тарифная сетка;
- тарифные коэффициенты;
- минимальный размер заработной платы в Республике Таджикистан;
- величина тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки работников Республики Таджикистан для работников бюджетной сферы;
- республиканские тарифы оплаты труда - часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально квалификационных групп работников организаций, финансируемых из государственного бюджета и пользующихся государственными дотациями;
- размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных, в том числе за работу **в** ночное время, **в** выходные **и** праздничные дни, сверхурочную работу, в местностях с неблагоприятными природно - климатическими условиями, работу во вредных **и** тяжёлых условиях труда;
- меры по поддержанию реального уровня заработной платы в соответствии с законодательством Республики Таджикистан;
- ограничение размеров удержания из заработной платы, в том числе размеров налогообложения доходов;
- государственный контроль за своевременностью выплат заработной платы и реализацией государственных гарантий в части её размеров;
- ответственность работодателей за нарушение условий трудового договора, соглашения и коллективного договора по оплате труда.

2. Сложность выполнения работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом Единого тарифного квалификационного справочника работ и профессий работников и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и государственных служащих, утверждаемых Правительством Республики Таджикистан.

3. Государственные гарантии в области оплаты труда распространяются на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями.

Статья 142. Состав заработной платы

1. Заработная плата состоит из постоянной и переменной долей.

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

3. Переменная доля заработной платы, связанная с результатами работы, включает в себя различного рода надбавки, вознаграждения, компенсации (за квалификацию, за стаж работы, по итогам работы за год, за ученую степень и др.) и премии (за высокое качество работы, за перевыполнение норм выработки и др.).

Статья 143. Минимальный размер заработной платы

1. Размер минимальной заработной платы устанавливается Президентом Республики Таджикистан.

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

3. В минимальный размер заработной платы не включаются доплаты, надбавки, поощрительные выплаты, социальные выплаты, а также повышенная оплата при отклонении от нормальной продолжительности рабочего времени.

НАВЕРХ

4. В районах и местностях, где к заработной плате установлены районные коэффициенты, коэффициенты за работу в пустынных, безводных местностях **и** в высокогорных районах, минимальный размер заработной платы определяется с применением этих коэффициентов и надбавок.

5. В трудовом договоре, соглашении **и** коллективных договорах, может предусматриваться более высокий размер минимальной заработной платы, за исключением тех, стороной которых является организация, финансируемая из государственного бюджета и пользующаяся государственными дотациями.

Сгатья 144. Индексация заработной платы

Повышение заработной платы включает индексацию заработной платы, производимую работодателем, в порядке, установленном трудовым договором, соглашением **и** коллективными договорами **или** актом работодателя, исходя из уровня инфляции, определенного на соответствующий период нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Сгатья 145. Районные коэффициенты и надбавки к оплате труда

1. В районах и местностях с неблагоприятными природно-климатическими и бытовыми условиями устанавливаются районные коэффициенть1 **и** надбавки к оплате труда.

2. Перечень регионов, в которых применяются районные коэффициенты и надбавки, их величина, а также размер **и** порядок их выплаты устанавливаются Правительством Республики Таджикистан.

Сгатья 146. Государственные тарифы оплаты труда

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

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

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

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

5. Государственные тарифы оплаты труда изменяются по мере повышения размеров минимальной заработной платы.

Сгатья 147. Порядок выплаты заработной платы работников

1. Оплата труда работников производится на основе часовых **и** (или) месячных тарифных ставок (окладов), определяемых трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, а в организациях, финансируемых из государственного бюджета Президентом Республики Таджикистан или Правительством Республики Таджикистан.

2. Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение наемным работникам соответствующей квалификации осуществляются в порядке, определяемом соглашением и коллективными договорами или работодателем в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ и профессий работников, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и государственных

НАВЕРХ

служащих, иными квалификационными справочниками, утверждёнными в установленном порядке.

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

4. Если работник успешно выполнял не менее трех месяцев в течение года работы более высокой квалификации, он вправе требовать от работодателя присвоения ему в установленном порядке более высокого квалификационного разряда.

Сгатья 148. Оплата труда в особых условиях

На тяжелых работах, на работах с вредными и особо вредными условиями труда устанавливается повышенная оплата труда в порядке, определяемом Правительством Республики Таджикистан или уполномоченным государственным органом в сфере труда и занятости населения, а также трудовым договором, соглашением и коллективными договорами.

Сгатья 149. Формы, система **и** размеры оплаты труда

1. Формы, система **и** размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются работодателем на основании трудового договора, соглашения и коллективных договоров.

2. Формы и система оплаты труда государственных служащих и приравненных к ним лиц устанавливаются законодательством Республики Таджикистан.

3. Формы и система оплаты труда работников других организаций, финансируемых из государственного бюджета, устанавливаются работодателем, а размеры оплаты труда Президентом Республики Таджикистан или Правительством Республики Таджикистан.

4. Дифференциация размеров оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности и напряжённости труда, его условий, уровня квалификации работников.

Сгатья 150. Изменение условий оплаты труда

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

2. Изменение условий оплаты труда в сторону, неблагоприятную для работника, запрещается без его согласия за исключением случаев, когда прежние условия оплаты труда не могут быть сохранены при изменении в технологии производства и организации труда.

3. О предстоящем изменении условий оплаты труда работник должен быть предупреждён не позднее, чем за два месяца.

Сгатья 151. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

1. При выполнении работ различной квалификации труда работников - повременщиков, а также других служащих, оплата производится по работе более высокой квалификации.

2. Труд рабочих - сдельщиков оплачивается по расценкам выполняемой работы.

3. Там, где по характеру производства работникам - сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядная разница.

Сгатья 152. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников

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

2. Размеры доплат за совмещение профессии (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объёма выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем

НАВЕРХ

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.

Статья 153. Оплата труда при временном замещении другого работника

1. 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).

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

3. Условия **и** порядок оплаты труда при временном замещении в иных организациях устанавливаются работодателем и предусматриваются в трудовом договоре, соглашении и коллективных договорах.

Статья 154. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни

1. Каждый час работы в сверхурочное время оплачивается:

- работникам со сдельной оплатой труда - не ниже двойных сдельных расценок;

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

2. По согласованию с работодателем, работнику за работу в сверхурочное время может предоставляться другой день отдыха.

3. Работа в нерабочие праздничные дни и в выходные дни оплачивается не ниже, чем в двойном размере по правилам части 1 настоящей статьи. При этом для работников, получающих месячный оклад, оплата производится в размере не ниже одинарной часовой или дневной ставки, сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не ниже двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

5. В трудовом договоре, соглашении и коллективных договорах могут быть установлены другие размеры оплаты за работу в сверхурочное время, но не ниже предусмотренных в частях 1, 3 и 4 настоящей статьи.

Статья 155. Оплата труда работников, работающих по совместительству

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

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

3. Лицам, работающим по совместительству **в** районах, где установлены районные коэффициенты **и** надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учётом этих коэффициентов **и** надбавок.

Статья 156. Оплата работы в ночное время

1. Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже, чем в полуторном размере установленной нормы.

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

3. Конкретный размер оплаты устанавливается в соглашении и коллективных договорах, если они не заключены, - определяется работодателем после конеультации с представителями работников.

Статья 157. Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке, простое, а также при освоении новых производств (продукции)

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

НАВЕРХ

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

3. Полный брак продукции 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 согласования с представителями работников.

4. 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.

5. Размер оплаты труда работников в период освоения нового производства (продукции) определяется в трудовом договоре, соглашении и коллективных договорах.

Сгатья 158. Сроки выплаты заработной платы

1. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются в трудовом договоре, соглашении и коллективных договорах или ином локальном нормативном акте **и** не могут быть реже одного раза в каждые полмесяца.

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

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

4. Заработная плата, не полученная работником ко дню смерти, вьщаётся членам его семьи или лицу, взявшему на себя расходы по похоронам.

5. 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.

6. Работодатель, несет ответственность за задержку выплаты заработной платы, в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

Сгатья 159. Формы выплаты заработной платы

1. Заработная плата выплачивается в национальной валюте Республики Таджикистан.

2. 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.

3. 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.

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

5. Выплата заработной платы в виде долговых обязательств, расписок, купонов запрещается.

Сгатья 160. Место выплаты заработной платы

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

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

3. По желанию работника заработная плата полностью или частично перечисляется на его счёт в банке.

4. Заработная плата может выплачиваться банковской картой. Для оказания таких услуг с работника не взимается плата.

Сгатья 161. Источники средств на оплату труда

Источниками средств на оплату труда работников организаций, осуществляющих свою деятельность на принципах хозрасчёта, является часть дохода, полученного в

НАВЕРХ

результате их хозяйственной деятельности, а для организаций, финансируемых из государственного бюджета, средства, выделяемые из соответствующих бюджетов.

Статья 162. Резервный фонд заработной платы

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

2. Размер резервного фонда заработной платы, основания и порядок его использования определяются Правительством Республики Таджикистан.

Статья 163. Удержания из заработной платы

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

2. Удержания из заработной платы работника для погашения задолженности работодателю могут производиться по распоряжению работодателя в случаях:

- возвращения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- возврата сумм излишне выплаченных вследствие счетных ошибок;

- погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу, в другую местность и на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размер удержания. В этих случаях работодатель вправе сделать распоряжение об удержании финансовых средств не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возврата аванса, погашения задолженности или со дня неправильно исчисленной выплаты;

- увольнения работника до окончания рабочего года, в котором он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, указанным в абзацах первом, втором и пятом части 1 статьи 42 и абзаце первом статьи 48 настоящего Кодекса, а также при направлении на учебу, в связи с выходом на пенсию и в случае, если ко дню увольнения у работника нет причитающейся для оплаты суммы;

- возмещения ущерба, причиненного по вине работника работодателю, в размере, не превышающем его среднемесячный заработок (статья 189 настоящего Кодекса).

3. 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.

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

5. Общий размер удержаний из заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан - 50 процентов заработной платы работника.

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

7. Ограничения, установленные частями 5 и 6 настоящей статьи не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ и при взыскании алиментов, возмещение вреда, причиненного здоровью, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, возмещение вреда, причиненного преступлением. Размер удержания из заработной платы в этих случаях не может повышать 70 процентов.

8. Не допускаются удержания из единовременных пособий, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству Республики Таджикистан не обращается взыскание.

НАВЕРХ

ГЛАВА 12. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Сгатья 164. Гарантии при выполнении государственных и общественных обязанностей

Работодатель обязан освобождать работника от работы на время выполнения государственных и общественных обязанностей, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан, с сохранением за **ним** места работы (должности) и средней заработной платы.

Сгатья 165. Гарантии работникам, уволенным в связи с призывом на срочную военную службу

Работникам, уволенным в связи с призывом на срочную военную службу (абзац первый статьи 48 настоящего Кодекса), по окончании срока службы в соответствии с законодательством Республики Таджикистан предоставляется прежняя или равноценная работа.

Сгатья 166. Гарантии при выполнении обязанностей в интересах работников организации

Условия освобождения работника от работ1 для выполнения обязанностей в интересах всех работников организации, а также размер гарантийных выплат за это время устанавливается коллективным договором или работодателем по согласованию с представителями работников.

Сгатья 167. Гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу

1. При переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу **в** данной организации, за ним сохраняется его прежний заработок в течение двух месяцев со дня перевода.

2. При переводе **в** соответствии с медицинским заключением в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с работой, за ним сохраняется его прежний заработок в течение всего времени работы, либо до установления инвалидности.

Сгатья 168. Гарантии для работника, направляемого на обследование **в** медицинское учреждение

1. За время нахождения в медицинском учреждении на обследовании за работником, обязанным проходить такое обследование, сохраняется месячный заработок по месту работы.

2. При обследовании работника в центрах профессиональных заболеваний за ним сохраняется месячный заработок на весь период пребывания в центре.

Сгатья 169. Гарантии и льготы1 для высвобождаемых работников

1. Работникам, уволенным из организации в связи с сокращением штатных единиц или изменением условий труда, гарантируется:

- выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка;
- сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства в течение второго и третьего месяца увольнения, по решению уполномоченного государственного органа по труду и занятости населения, если работник заблаговременно в десятидневный срок после увольнения обратился в этот орган и не был трудоустроен;
- право на досрочный выход на пенсию за один год до установленного законодательством Республики Таджикистан срока для лиц пенсионного возраста, имеющих трудовой стаж, дающий право выхода на пенсию по возрасту.

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

3. Законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан могут предусматриваться более длительные сроки сохранения среднего заработка за увольняемыми работниками в период их трудоустройства.

Сгатья 170. Гарантии для руководителей организаций и работников, осуществляющих общие управленческие функции организации

В случае расторжения договора с руководителем организации и работниками, осуществляющими общие управленческие функции организации в связи со сменой

НАВЕРХ

собственника, новый собственник обязан выплатить каждому компенсацию в размере, не ниже шестимесячного заработка.

Сгатья 171. Гарантии для отдельных категорий работников

Гарантии для отдельных категорий работников: доноров, изобретателей, рационализаторов, работников, направляемых на повышение квалификации и других работников, предоставляются в порядке, установленном законодательством Республики Таджикистан.

Сгатья 172. Порядок исчисления среднего заработка

Порядок исчисления среднего заработка, причитающегося работнику во всех случаях (производство гарантийных выплат при выполнении государственных или общественных обязанностей, при оплате времени отпуска, при выплате заработка за время перевода на другую работу), за исключением среднего заработка при назначении пенсии, определяется Правительством Республики Таджикистан.

Сгатья 173. Компенсация расходов, связанных с работой

Дополнительные расходы работника, связанные с выполнением трудовых обязанностей, подлежат возмещению работодателем на условиях и в порядке, устанавливаемых нормативными правовыми актами Республики Таджикистан и трудовым договором.

Сгатья 174. Служебная командировка

1. По распоряжению работодателя для выполнения служебного задания на определенный срок работник направляется вне места его постоянной работы в служебную командировку.
2. Не считаются служебными командировками служебные поездки работников, постоянная работа которых протекает в пути или носит разъездной либо подвижной характер, а также в пределах населенного пункта, где располагается работодатель.

Сгатья 175. Оформление, режим рабочего времени и времени отдыха в служебной командировке

1. Служебная командировка оформляется актом работодателя, с выдачей командировочного удостоверения установленной формы.
2. В период служебной командировки распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный по месту служебной командировки.

Сгатья 176. Срок пребывания в служебной командировке

1. Срок фактического пребывания в служебной командировке определяется по отметкам в командировочном удостоверении о дне прибытия и выбытия из места пребывания.
2. Направление в служебную командировку на срок свыше 30 календарных дней допускается только с согласия работника.
3. Днем выбытия в служебную командировку считается день выезда из места постоянной работы командированного, а днём прибытия - день приезда к месту постоянной работы. При отправлении до 24 часов включительно днем выбытия считаются текущие сутки, а после оо часов - последующие сутки.

Сгатья 177. Гарантии и компенсации при служебных командировках

1. При служебных командировках возмещению подлежат:
- расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- иные расходы, понесенные работником с согласия работодателя.
2. Порядок и размеры возмещения расходов при служебных командировках для организаций, финансируемых из государственного бюджета, определяются Правительством Республики Таджикистан.
3. Размеры возмещения расходов в других организациях определяются по соглашению между работодателем **и** работником, но не могут быть ниже, чем размеры, установленные Правительством Республики Таджикистан.
4. За командированным работником сохраняются в течение всего времени командировки место работ1 (должность) **и** средний заработок.

НАВЕРХ

Сгатья 178. Компенсация за подвижной **и** разъездной характер работ

1. Для работников, занятых в строительстве, энергетике, нефтегазодобывающей и нефтеперерабатывающей промышленности, связи, лесном и водном хозяйстве, на автомобильном и железнодорожном транспорте, изыскательских, геологоразведочных, топографо - геодезических работах, в научных экспедициях, а также транспортировкой нефти и газа, содержанием шоссейных дорог, выплачиваются надбавки за работу вне постоянного места жительства и другие виды работ, имеющие разъездной характер и вахтовый метод.

2. Условия, порядок и размеры выплаты надбавок за работы, предусмотренные частью 1 настоящей статьи, определяются Правительством Республики Таджикистан.

Oгатья 179. Возмещение расходов работника при приеме, переводе или направлении на работу в другую местность

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

- стоимость проезда работника, лица, завершившего обучение, и членов их семей (муж, жена, дети **и** родители обоих супругов, находящиеся на их иждивении и переезжающие вместе с ними) на тех же условиях, что и при направлении работника в служебную командировку;
- расходы по провозу имущества железнодорожным или автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве 500 килограммов на самого работника, лиц, завершивших обучение, и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена семьи (по соглашению сторон могут быть оплачены расходы по провозу большего количества имущества);
- суточные за каждый день нахождения в пути в размере, предусмотренном для служебных командировок;
- единовременное пособие на самого работника, лица, завершившего обучение, в размере его месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы и на каждого члена семьи в размере одной четвёртой пособия на самого работника, лица, завершившего обучение.

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

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

4. Стоимость проезда членов семьи и провоза их имущества, а также единовременное пособие на них выплачиваются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления им жилого помещения.

Oгатья 180. Компенсации при переезде на работу в другую местность по предварительной договорённости

1. При переезде работника на работу в другую местность по предварительной договоренности с работодателем ему выплачиваются компенсации, установленные статьей 179 настоящего Кодекса, за исключением единовременного пособия, которое выплачивается лишь при наличии соглашения сторон.

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

3. Конкретные размеры компенсаций определяются соглашением сторон, но не могут быть ниже размеров, установленных для работников организаций, финансируемых из государственного бюджета.

Oгатья 181. Случаи возврата компенсаций при переезде на работу в другую местность

1. Компенсации, выплата которых предусмотрена статьями 179 и 180 настоящего Кодекса, имеют целевое назначение, ответственность за них, несёт их работодатель, к

НАВЕРХ

которому переводится, направляется или принимается работник.

2. Компенсации, выплаченные в связи с переездом на рабо1У в другую местность, должны быть возвращены полностью работодателю, выплатившему их, если работник:

- не явился на рабо'ІУ или не прис'ІУПил к ней без уважительной причины;

- до окончания срока работы, предусмотренного законодательством Республики Таджикистан и трудовым договором или обусловленного при переводе, направлении или приеме на рабо'ІУ, а при отсутствии определенного срока, - до истечения одного года работы, уволился по собственному желанию без уважительной причины или бьш уволен за виновные действия, которые в соответствии с настоящим Кодексом и иными законодательными актами Республики Таджикистан явились основанием для прекращения трудового договора.

3. При неявке на рабо'ІУ или отказе прИС"ІУПИТЬ к работе по уважительной причине работник обязан вернуть полученные средства, за исключением дорожных расходов. Статья 182. Возмещение расходов по использованию личного имущества работника

1. При использовании работником личного имущества в интересах организации с согласия работодателя, расходы по использованию личного имущества работника подлежат возмещению.

2. Размер возмещения определяется по соглашению между работодателем и работником.

ГЛАВА 13. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСГВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 183. Материальная ответственность сторон трудового договора по возмещению причиненного ущерба

1. Сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает его **в** соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

2. В трудовом договоре, соглашении **и** коллективных договорах может быть конкретизирована материальная ответственность работника и работодателя.

3. Прекращение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба другой стороне.

Статья 184. Условия нас1УПЛения материальной ответственности сторон трудового договора за причинение ущерба

1. Материальная ответственность сторон трудового договора наС1УПает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником:

- за ущерб, причиненный незаконным лишением работника возможности трудиться на своем рабочем месте;

- за ущерб, причиненный имуществу работника;

- за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника.

3. Работник несет материальную ответственность перед работодателем:

- за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества работодателя;

- за ущерб, причиненный в результате действия (бездействия) работника - работодателя.

4. Работодатель и работник несут равную материальную ответственность в других случаях, установленных трудовым договором, соглашением и коллективными договорами.

Статья 185. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику незаконным лишением его возможности трудиться

1. Работодатель обязан возместить работнику не полученную им заработную пла'ІУ и иные причитающиеся ему выплаты в случае незаконного перевода на другую рабо'ІУ, недопущения работника к рабочему меС'ІУ, одностороннего изменения условий

НАВЕРХ

трудового договора, отстранения от работы, необоснованного расторжения трудового договора.

2. Трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, актами работодателя, согласованными с представителями работников, могут быть установлены дополнительные случаи возмещения работодателем ущерба, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться.

Статья 186. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, обязан возместить его в полном объеме в соответствии с условиями трудового договора, соглашения и коллективных договоров.

Статья 187. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника

1. При причинении вреда жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей работодатель обязан возместить вред в объеме, предусмотренном гражданским законодательством Республики Таджикистан.

2. Вред, предусмотренный частью 1 настоящей статьи, возмещается в полном объеме при отсутствии у работника страховых выплат. При наличии страховых выплат работодатель обязан возместить работнику разницу между страховой суммой и фактическим размером вреда.

3. Порядок возмещения работодателями вреда, причиненного жизни и (или) здоровью работников, определяется законодательством Республики Таджикистан.

Статья 188. Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю

1. Обстоятельство и объём материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, определяется настоящим Кодексом и иными законодательными актами Республики Таджикистан.

2. Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю.

3. Ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, исключается, если ущерб возник в результате непреодолимой силы, либо крайней необходимости, а также неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного работнику.

4. Недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно - хозяйственного риска.

5. Работодатель обязан создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

6. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьего лица, 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.

Статья 189. Пределы материальной ответственности работника

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 190. Случаи полной материальной ответственности работника за причинение ущерба работодателю

1. Материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю, возлагается на работника в случаях:

- не обеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;

НАВЕРХ

- не обеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных работником под отчет по разовому документу;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, вызванном употреблением спиртных напитков, наркотических средств, психотропных или других одурманивающих веществ;
- недостачи, умышленного уничтожения или умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, специальной одежды и других предметов, выданных работодателем работнику в пользование;
- причинения ущерба незаконными действиями работника, в порядке, установленном законодательством Республики Таджикистан.
- причинение ущерба не при исполнении трудовых обязанностей;
- умышленного разглашения служебной, коммерческой тайны, если условия сохранения ее предусмотрены законодательством Республики Таджикистан и трудовым договором;
- в случаях, когда в соответствии с законодательством Республики Таджикистан на работника возложена полная ответственность за ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей.

2. Ответственность в полном размере причиненного ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

3. Материальная ответственность работника возможна в случае, если по его вине причинен ущерб работодателю.

Огатья 191. Коллективная материальная ответственность за причинение ущерба

1. При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба **в** полном размере, может официально вводиться коллективная материальная ответственность.

2. Между работодателем и всеми членами коллектива заключается письменный договор о коллективной материальной ответственности.

3. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива определяется по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем.

4. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива определяется судом.

Огатья 192. Определение размера ущерба

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

2. При недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, специальной одежды и других предметов, выданных работодателем работнику для использования **и** относящихся к основным фондам (средствам), размер ущерба исчисляется исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день его причинения (но не ниже балансовой стоимости с учетом степени износа имущества).

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

4. Особый порядок определения размера, подлежащего возмещению ущерба, в том числе в кратном исчислении, причиненного работодателю недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, специальной одежды и других предметов, выданных работодателем работнику в пользование, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер, устанавливается Правительством Республики Таджикистан.

НАВЕРХ

Сгатья 193. Обязанности работодателя при установлении размера причиненного ущерба и причин его возникновения

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

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

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

4. Работник имеет право участвовать в проведении проверки и ознакомиться со всеми материалами проверки.

Сгатья 194. Добровольное возмещение работником ущерба

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

2. Добровольное возмещение ущерба осуществляется в пределах, предусмотренных настоящим Кодексом.

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

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

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

Сгатья 195. Порядок взыскания ущерба

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

2. В случае несогласия работника с произведенным взысканием суммы причиненного ущерба, он вправе обратиться в суд.

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

Сгатья 196. Возмещение ущерба, причиненного государственной организации руководителем

1. Ущерб, причиненный государственной организации по вине его руководителя, возмещается с соблюдением правил, установленных настоящим Кодексом **и** другими законодательными актами Республики Таджикистан.

2. Решение о взыскании ущерба с руководителя государственной организации принимается органом, наделенным правом собственника. Этот орган вправе также взыскать с руководителя причиненный ущерб **в** судебном порядке.

Сгатья 197. Снижение судом размера ущерба, подлежащего взысканию с работника

1. Размер ущерба, подлежащего взысканию с работника, может быть уменьшен с учетом положений законодательства Республики Таджикистан.

2. Если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью, снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника недопустимо.

ГЛАВА 14. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Сгатья 198. Индивидуальные трудовые споры

Индивидуальные трудовые споры - это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения нормативных правовых актов Республики Таджикистан о труде и условий труда, предусмотренных трудовым договором, соглашением и коллективными договорами.

Сгатья 199. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями и (или) судами.

НАВЕРХ

2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительной комиссией по заявлению сторон трудового спора.

3. Стороны трудового договора по своему выбору могут обратиться за разрешением индивидуального трудового спора непосредственно в суд.

Статья 200. Создание согласительной комиссии и организация ее работы

1. Согласительная комиссия создается на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.

2. Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок ее работы и срок полномочий согласительной комиссии устанавливаются по соглашению между работодателем и работниками на общем собрании (конференции) работников.

3. Члены согласительной комиссии избираются из числа работников общим собранием (конференцией) работников. Члены согласительной комиссии от работодателя назначаются актом работодателя. Члены согласительной комиссии на первом организационном заседании большинством голосов избирают из своего состава председателя и секретаря комиссии.

Статья 201. Сроки обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

1. Работник может обратиться в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своих трудовых прав в комиссию по индивидуальным трудовым спорам.

2. Для обращения в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки:

- по спорам о восстановлении на работе - один месяц со дня вручения копии акта работодателя о расторжении трудового договора;

- по другим трудовым спорам - три года со дня, когда работник или работодатель узнал о нарушении своего права.

Статья 202. Компетенция согласительной комиссии по трудовым спорам

1. Согласительная комиссия является органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан установлен иной порядок рассмотрения.

2. Если работник непосредственно или с участием своего представителя не урегулировал разногласие при переговорах с работодателем, трудовой спор рассматривается согласительной комиссией.

Статья 203. Порядок рассмотрения трудовых споров в согласительной комиссии

1. Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

2. Согласительная комиссия обязана рассмотреть трудовой спор в течение 7 календарных дней со дня подачи заявления.

3. Спор рассматривается в присутствии заявителя или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин согласительная комиссия может вынести решение о снятии спорного вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

4. Согласительная комиссия имеет право приглашать на заседание свидетелей и специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

5. Заседание согласительной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

6. На заседании согласительной комиссии ведется протокол, который подписывается секретарем, председателем комиссии или его заместителем.

НАВЕРХ

Сгатья 204. Порядок принятия решения согласительной комиссией и его содержание

1. Согласительная комиссия принимает решение простым большинством голосов присугствующих на заседании членов комиссии. По требованию заявителя или одного из членов комиссии голосование проводится тайно.

2. В решении согласительной комиссии указываются:

- наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- дата обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присугствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на законодательные и другие нормативные правовые акты Республики Таджикистан);
- результаты голосования.

З. Копия подписанного решения согласительной комиссии вручается работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

Сгатья 205. Исполнение решений согласительной комиссии

1. Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок.

2. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работник или работодатель имеют право осуществить разрешение трудового спора в судебном порядке.

Сгатья 206. Восстановление на работе работника органом по рассмотрению индивидуального трудового спора

1. В случае прекращения трудового договора без законного на то основания либо незаконного перевода на другую работу, перемещения на другое рабочее место, изменения условий труда, отстранения от работы, орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, выносит решение о восстановлении работника на прежней работе, за исключением случаев, указанных в части 3 настоящей статьи.

2. Работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула (отстранения от работы) или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

3. Решение органа по рассмотрению индивидуального трудового спора о восстановлении работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе орган по рассмотрению индивидуального трудового спора выносит решение о выплате работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения.

РАЗДЕЛ III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

ГЛАВА 15. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НЕ ДОСТИГШИХ ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

Сгатья 207. Права работников в трудовых отношениях, не достигших восемнадцатилетнего возраста

Работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, в трудовых отношениях приравниваются в правах к другим работникам, а в области охраны труда, рабочего времени, времени отдыха и других условий труда пользуются дополнительными гарантиями, установленными настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

Сгатья 208. Работы, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

1. Запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, на тяжелых работах, подземных работах **и** работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью **и** нравственному развитию.

2. Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, и предельно допустимые нормы нагрузок

НАВЕРХ

для них при подъеме и перемещении ими тяжестей вручную, утверждается Правительством Республики Таджикистан.

3. Запрещается перевод работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, из одного места в другое или от одной работы к другой, превышающих установленные для них нормы.

Статья 209. Прекращение трудового договора по требованию родителей, опекуна (попечителя) или уполномоченного органа

Родители и опекун (попечитель), а также уполномоченный орган вправе требовать прекращения трудового договора с лицами, моложе восемнадцати лет, если продолжение работы угрожает их здоровью или сопряжено с иным ущербом для них.

Статья 210. Обязательный медицинский осмотр работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

С работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, трудовые договоры заключаются только после обязательного предварительного медицинского осмотра. В дальнейшем работники до достижения восемнадцатилетнего возраста ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Статья 211. Продолжительность рабочего времени для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

Для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для учащихся образовательных учреждений, совмещающих **в** течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа **в** день, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 3,5 часа в день.

Статья 212. Оплата труда и нормы выработки для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

1. Оплата труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, производится с учетом сокращенной продолжительности работы.

2. Нормы выработки для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, устанавливаются исходя из общих норм выработки для работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, установленного в статье 127 настоящего Кодекса.

3. Для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, поступающих на работу после окончания образовательных учреждений общего образования и образовательных учреждений профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, могут утверждаться пониженные нормы выработки.

4. Работодатель может производить работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста, доплаты до уровня оплаты труда работников с полной продолжительностью ежедневной работы.

Статья 213. Особенности режима труда и отдыха для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

Запрещается привлекать работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, к работе в ночное время, сверхурочной работе, работе при суммированном учете рабочего времени, направлять их в командировку и на работу, выполняемую вахтовым методом, а также отзывать их из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

Статья 214. Ограничение материальной ответственности работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

С работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, заключение договора о полной материальной ответственности запрещается.

ГЛАВА 16. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ИНЫХ ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

НАВЕРХ

Сгатья 215. Ограничение прекращения трудового договора с женщинами и иными лицами с семейными обязанностями

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, женщинами и иными лицами с семейными обязанностями, имеющими на воспитании детей в возрасте до трех лет, воспитывающими ребенка - инвалида, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных абзацем первым части 1 статьи 42 настоящего Кодекса, когда прекращение трудового договора допускается с обязательным трудоустройством. Трудоустройство указанных лиц производится правопреемником ликвидируемой организации, а при отсутствии правопреемников обязательную помощь им в подборе подходящей работь1 и трудоустройстве оказывает уполномоченный государственный орган в сфере труда и занятости населения с обеспечением в период трудоустройства соответствующими пособиями, установленными законодательством Республики Таджикистан. Обязательное трудоустройство этих лиц осуществляется работодателем также и в случае прекращения трудового договора в связи с истечением его срока. За этот период за ними сохраняется заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания трудового договора.

2. В случае если на день истечения срока трудового договора женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Сгатья 216. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

1. Запрещается применение труда женщин на тяжелых и подземных работах, работах с вредными условиями труда.

2. Перечень работ, на которых запрещается применение труда женщин и предельно допустимые нормы нагрузок для них при подъеме и перемещении ими тяжестей вручную, утверждается Правительством Республики Таджикистан.

Сгатья 217. Особенности режима труда и отдыха для женщин и иных лиц с семейными обязанностями

1. Работодатель не вправе привлекать беременных женщин к работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, направлять их в командировку, а также отзывать их из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

2. Работодатель не вправе привлекать следующих лиц без их письменного согласия к работе в ночное время, сверхурочной работе и на работу, выполняемую вахтовым методом, а также направлять в командировку:

- женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет без матери;

работников, осуществляющих уход за больными членами семьи или воспитывающих детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения больные члены семьи и дети-инвалиды нуждаются в осуществлении постоянного ухода.

Сгатья 218. Перерывы для кормления ребенка

1. Помимо перерыва для отдыха и приема пищи, внутрисменных и специальных перерывов, женщинам, имеющим детей в возрасте до одного года и шести месяцев, отцам или другим законным представителям ребенка, воспитывающим детей в возрасте до одного года и шести месяцев без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа работы, следующей продолжительности:

- имеющим одного ребенка, - каждый перерыв не менее тридцати минут;
- имеющим двух или более детей, - каждый перерыв не менее одного часа.

2. Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работников, указанных в части 1 настоящей статьи, присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены), с соответствующими сокращениями рабочего времени.

НАВЕРХ

3. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и за этот период женщинам или другим законным представителям ребенка сохраняется средняя заработная плата.

Статья 219. Установление неполного рабочего времени для женщин и иных лиц с семейными обязанностями

Работодатель обязан на основании письменного заявления беременной женщины и иных лиц с семейными обязанностями, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, предоставить им режим неполного рабочего времени или неполную рабочую неделю.

Статья 220. Ограничение применения суммированного учета рабочего времени для беременных женщин

Применение суммированного учета рабочего времени для беременных женщин не допускается, если продолжительность рабочего дня (рабочей смены) будет превышать восемь часов.

Статья 221. Временный перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года и шести месяцев

1. Работодатель на основании медицинского заключения обязан перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы.

2. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением средней заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни, за счет средств работодателя.

3. Женщины, имеющие детей в возрасте до одного года и шести месяцев, в случаях, когда выполняемая работа противопоказана кормящей матери, либо не позволяет соблюдать режим кормления, переводится на другую работу с сохранением среднемесячной заработной платы по прежней работе до достижения ребенком возраста до одного года и шести месяцев

Статья 222. Гарантии женщинам и иным лицам с семейными обязанностями при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых трудовых отпусков

1. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по её желанию, независимо от стажа работы в данной организации, предоставляется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск.

2. Женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка - инвалида, а также одиноким матерям и иным лицам с семейными обязанностями - при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка - инвалида - ежегодные отпуска, по их желанию предоставляются в летнее или другое удобное для них время.

Статья 223. Отпуск по беременности и родам

1. Женщинам на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью в семьдесят календарных дней до родов и семьдесят (в случае осложненных родов - восемьдесят шесть или рождения двух или более детей - сто десять) календарных дней после родов, выплачиваются пособия за счет государственного социального страхования.

2. Женщинам отпуск по беременности и родам, независимо от числа дней, фактически использованных до родов и продолжительности работы в организации, исчисляется суммарно и производится полностью.

Статья 224. Отпуск по уходу за ребенком

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

НАВЕРХ

2. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется следующим работникам по их желанию:
- по выбору родителей - матери либо отцу ребенка;
- родителю - одному воспитывающему ребенка;
- бабушке, деду, другому законному представителю, воспитывающему ребенка, оставшегося без попечения родителей;
- работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).
3. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трех лет может быть использован полностью или по частям на основании письменного заявления работника, указанного в части 2 настоящей статьи, по его выбору.
4. По желанию женщины или лиц, указанных в части 1 настоящей статьи, во время нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.
5. За время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трех лет за работником сохраняется место работы (должность).
6. Время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трех лет засчитывается в общий трудовой стаж, в трудовой стаж по специальности, если иное не предусмотрено законодательством Республики Таджикистан.
7. Работник обязан предупредить работодателя о своем намерении выйти на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до трех лет за месяц до начала работы.

Огатья 225. Гарантии при приеме на работу беременных женщин и женщин, имеющих детей

1. 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 женщины, женщин или других лиц с семейными обязанностями, имеющих детей в возрасте до трех лет или ребенка - инвалида, работодатель обязан сообщить им причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу указанным лицам может быть обжалован в суд.
2. Работодатель обязан принимать на работу женщин, направляемых уполномоченным государственным органом в сфере труда и занятости населения, с целью трудоустройства на рабочие места в счет установленной квоты.

Огатья 226. Отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденных детей или являющимися их опекунами

Работникам, в соответствии с законодательством Республики Таджикистан, усыновившим (удочерившим) новорожденных детей или являющимися их опекунами, предоставляются отпуска на период усыновления (удочерения) (установления опекунства) и до окончания семидесяти календарных дней (в случае усыновления (удочерения) двух новорождённых детей - сто десять дней) со дня рождения ребёнка и в этот период выплачивается денежное пособие за счёт социального страхования, по их желанию предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения одного года **и** шести месяцев и до трех лет по уходу за ребёнком (статья 224 настоящего Кодекса).

Огатья 227. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

Гарантии и льготы, предоставляемые женщине в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения о детях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

ГЛАВА 17. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Огатья 228. Общие положения о работе по совместительству

НАВЕРХ

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

2. При приеме на работу в порядке совместительства работник обязан представить документы, предусмотренные абзацами вторым и четвертым части 4 статьи 26 настоящего Кодекса. При приеме в другие организации на тяжелую работу или работу с вредными или опасными условиями труда в порядке совместительства, работник обязан представить справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

3. Особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (работников педагогической сферы, медицинских работников, фармацевтов, работников культуры и других отраслей) определяет Правительство Республики Таджикистан.

Сгатья 229. Ограничения работы по совместительству

1. Не допускается занимать в организациях, деятельность которых связана с государственной службой, на условиях совместительства две руководящие должности, если иное не установлено законодательством Республики Таджикистан.

2. Запрещается работать по совместительству лицам моложе восемнадцати лет, беременным женщинам, в том числе на работах с вредными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

3. Запрещается работа по совместительству близких родственников, предусмотренных частью 1 статьи 27 настоящего Кодекса **в** государственных организациях, деятельность которых связана с государственной службой.

4. Для отдельных категорий работников ограничения по совместительству, а также в части оплаты за трудовой отпуск **или** выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, устанавливаются Правительством Республики Таджикистан.

Сгатья 230. Трудовой договор о работе по совместительству

1. Работник вправе заключить трудовой договор о работе по совместительству как с одним работодателем, с которым он уже состоит в трудовых отношениях (по месту основной работы), так и с несколькими работодателями, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан.

2. В трудовом договоре должна быть указана работа по совместительству.

Сгатья 231. Дополнительные документы, необходимые для заключения трудового договора о работе по совместительству

Для заключения трудового договора о работе по совместительству с другим работодателем, помимо документов, предусмотренных статьей 26 настоящего Кодекса, работник представляет справку о характере и условиях труда по основному месту работы (место работы, должность, условия труда).

Сгатья 232. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

Суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы, установленную статьей 74 настоящего Кодекса, более чем на 4 часа.

Сгатья 233. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск при работе по совместительству

1. Работникам, работающим по трудовому договору о работе по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

2. Если продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по трудовому договору о работе по совместительству меньше продолжительности отпуска по основной работе, работодатель по просьбе работника-совместителя предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы на период, составляющий разницу в продолжительности отпусков.

Сгатья 234. Ограничение заключения трудового договора о работе по совместительству

Не допускается заключение трудового договора о работе по совместительству с работниками, младше восемнадцати лет, и с работниками, занять1ми на тяжелых

НАВЕРХ

работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Oгатья 235. Дополнительные основания расторжения трудового договора о работе по совместительству по инициативе работодателя

Трудовой договор о работе по совместительству, помимо оснований, предусмотренных статьей 42 настоящего Кодекса, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае заключения трудового договора с работником, для которого эта работа будет являться основной.

ГЛАВА 18. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ТЯЖЕЛЫХ И ПОДЗЕМНЫХ РАБОТАХ, РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Oгатья 236. Продолжительность рабочего времени и дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска работников, занятых на тяжелых и подземных работах, работах с вредными условиями труда

1. Для работников, занятых на тяжелых и подземных работах, работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

2. Список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых и подземных работ, работ с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска определяется Правительством Республики Таджикистан.

Oгатья 237. Оплата труда работников, занятых на тяжелых **и** подземных работах, работах с вредными условиями труда

Оплата труда работников, занятых на тяжелых **и** подземных работах, работах с вредными условиями труда, устанавливается с разницей размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем повышения должностных окладов (ставок) или доплат, но не ниже установленных законодательством Республики Таджикистан, отраслевыми соглашениями или коллективными договорами, основанными на минимальных стандартах оплаты труда.

Oгатья 238. Обеспечение здоровья работника и безопасных условий труда

Работникам организаций по условиям труда выдается за счет средств работодателя специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие и дезинфицирующие материалы, молоко, лечебно-профилактическое питание не ниже норм, устанавливаемых настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

ГЛАВА 19. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ

Oгатья 239. Сезонные работы

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических или **иных** природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более шести месяцев.

Oгатья 240. Особенности заключения трудового договора с сезонными работниками

1. В трудовом договоре должны быть указаны условия о заключении договора на выполнение сезонных работ **и** определенный период их выполнения.

2. При заключении трудового договора на сезонные работы испытательный срок в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается.

Oгатья 241. Дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работниками, занятыми на сезонных работах

Трудовой договор с работниками, занятыми на сезонных работах, помимо оснований, предусмотренных статьей 42 настоящего Кодекса, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

- приостановки работ у работодателя на срок более двух недель по причинам производственного характера;
- неявки работника на работу в течение одного месяца подряд вследствие временной нетрудоспособности.

НАВЕРХ

Сгатья 242. Особенности расторжения трудового договора с сезонным работником

1. Сезонный работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе письменно, предупредив об этом работодателя за 7 календарных дней.

2. Работодатель обязан письменно предупредить сезонного работника о предстоящем расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами первым и вторым части 1 статьи 45 настоящего Кодекса, за 7 календарных дней.

3. При расторжении трудового договора с сезонным работником, работодателем производится компенсационная выплата за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

4. При прекращении трудового договора с сезонным работником в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников выходное пособие выплачивается в размере средней месячной заработной платы.

ГЛАВА 20. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

Сгатья 243. Особенности работы вахтовым методом

1. Работа, которая выполняется вахтовым методом, является особой формой осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства.

2. Работодатель обязан обеспечивать работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на рабочем объекте ночлегом, питанием, доставкой до места работы и обратно, а также соответствующими условиями для выполнения работ и отдыха.

3. Работодатель обеспечивает условия пребывания работника на объекте производства (работ) в соответствии с трудовым договором, соглашением и коллективными договорами.

Сгатья 244. Ограничения на работы вахтовым методом

К работам, выполняемым вахтовым методом, не допускаются работники, не достигшие 18 летнего возраста, беременные женщины, инвалиды I и II группы. Иные работники могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом, если такие работы им не противопоказаны на основании медицинских заключений.

Сгатья 245. Продолжительность вахты

1. Продолжительность вахты не может превышать 15 календарных дней.

2. На объектах с письменного согласия работника в соответствии с трудовым договором, соглашением и коллективными договорами продолжительность вахты может быть увеличена до 30 календарных дней.

Сгатья 246. Учет рабочего времени и времени отдыха при работе вахтовым методом

1. При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год.

2. Учетный период охватывает рабочее время, время отдыха, время в пути от местонахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норму, установленную настоящим Кодексом.

3. Не допускается предоставление оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по частям в период межвахтового отдыха.

4. Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам **и** за весь учетный период.

5. За выполнение вахтовых работ оплачивается доплата **в** порядке, установленном Правительством Республики Таджикистан.

ГЛАВА 21. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

Сгатья 247. Особенности заключения и прекращения трудового договора с домашними работниками

1. Домашними работниками признаются работники, выполняющие работы (услуги) в домашнем хозяйстве у работодателей - физических лиц.

НАВЕРХ

2. Решение о приеме на работу либо прекращении трудовых отношений с домашним работником и внесение сведений о его работе в трудовую книжку работодателем не производятся.

3. Перечень домашних работ определяет Правительство Республики Таджикистан.

4. Трудовая деятельность домашнего работника подтверждается трудовым договором.

5. Сроки письменного предупреждения о прекращении (расторжении) трудового договора с домашним работником, а также размеры компенсационной выплаты и их порядок устанавливаются в трудовом договоре.

Статья 248. Режим рабочего времени и времени отдыха домашних работников

1. На домашних работников распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

2. Режим работы, порядок предоставления выходных дней, оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков, привлечения к сверхурочным работам, к работе в ночное время, выходные **и** нерабочие праздничные дни домашнего работника регулируются в трудовом договоре.

Статья 249. Применения и снятие дисциплинарных взысканий

Порядок применения **и** снятия дисциплинарных взысканий в отношении домашнего работника определяется трудовым договором, образец которого утверждается уполномоченным государственным органом в сфере труда и занятости населения.

Статья 250. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры между домашним работником **и** работодателем разрешаются по соглашению сторон или в судебном порядке.

Статья 251. Расторжение трудового договора с домашним работником

Расторжение трудового договора с домашним работником производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором с соблюдением требований настоящего Кодекса.

ГЛАВА 22. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НАДОМНЫХ РАБОТНИКОВ

Статья 252. Надомные работники

1. Лица, заключившие трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому или другом, приспособленном для выполнения работ месте, личным трудом с использованием своих материалов, оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем, либо приобретаемых за счет средств работодателя, являются надомными работниками.

2. Выполнение работником работ на дому может устанавливаться как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора внесением соответствующих изменений в трудовой договор.

Статья 253. Условия труда надомных работников

1. Надомные работы могут выполняться только в случаях, если они не наносят вред состоянию здоровья работника и для их выполнения обеспечены требования по безопасности и охране труда.

2. В трудовом договоре на выполнение работ на дому в обязательном порядке должны быть предусмотрены нижеследующие условия:

- выполнение работ с использованием материалов, оборудования, инструментов и приспособлений, принадлежащих по праву собственности работнику или, выделяемых работодателем, либо приобретаемых за счет средств работодателя;
- порядок и сроки обеспечения работника для выполнения работы с сырьем, материалами, полуфабрикатами;
- порядок и сроки вывоза готовой продукции;
- компенсационные и иные выплаты работнику.

Статья 254. Режим рабочего времени и времени отдыха, условия обеспечения безопасности и охраны труда надомных работников

Режим рабочего времени и времени отдыха, особенности контроля работодателя за соблюдением работником режима рабочего времени, условия по обеспечению безопасности и охраны труда и соблюдению этих условий для работника, выполняющего работу на дому, определяются в трудовом договоре.

НАВЕРХ

ГЛАВА 23. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

Сгатья 255. Дистанционная работа

Особая форма осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационных и коммуникационных технологий, является дистанционной работой.

Сгатья 256. Условия труда работников, занятых на дистанционной работе

1. Работодатель предоставляет работнику средства коммуникаций (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию. В случае, когда работник использует собственные средства коммуникаций на постоянной основе, работодателем выплачивается компенсация. Размер и порядок их оплаты устанавливается по соглашению с работником.

2. По соглашению сторон дистанционному работнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для работодателя работы (стоимость электроэнергии, воды и другие).

3. Порядок, сроки и другие условия трудовых отношений работника с работодателем определяются в трудовом договоре.

Сгатья 257. Учет рабочего времени и времени отдыха, условия обеспечения безопасности и охраны труда работников, занятых на дистанционной работе

1. На работников, занятых на дистанционной работе, распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящим Кодексом.

2. Учёт рабочего времени работников, занятых на дистанционной работе, и особенности контроля за соблюдением режима рабочего времени, условия по обеспечению безопасности **и** охраны труда **и** соблюдению этих условий определяются в трудовом договоре.

ГЛАВА 24. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

Сгатья 258. Реализация инвалидами права на труд

1. Инвалиды при наличии рекомендации уполномоченного государственного органа имеют право заключать трудовые договоры с работодателями с обычными условиями труда либо в специализированных организациях, применяющих труд инвалидов.

2. Отказ в заключении трудового договора, перевод инвалида на другую работу, изменение условий труда по причине инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда по медицинскому заключению состояние его здоровья препятствует выполнению трудовых обязанностей либо угрожает его здоровью и (или) безопасности труда других лиц.

Сгатья 259. Условия труда работников - инвалидов

1. Условия нормирования, оплаты и охраны труда, режим работы, порядок совмещения профессий (должностей), технические, санитарные, гигиенические, производственно - бытовые условия, а также иные условия по согласованию сторон трудового договора, соглашения и коллективных договоров не могут ухудшать положения или ограничивать права работников - инвалидов по сравнению с другими работниками.

2. Запрещается применение труда инвалидов на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда.

3. Работающим инвалидам могут предоставляться дополнительные гарантии, установленные настоящим Кодексом, другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, актами работодателя.

4. Медицинские заключения о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда инвалидов обязательны для исполнения работодателем.

Сгатья 260. Сокращенная продолжительность рабочего времени инвалидов

1. Инвалидам I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю без уменьшения оплаты труда.

НАВЕРХ

2. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) инвалидов I и II группы не может превышать 6 часов.

Сгатья 261. Ограничение применения суммированного учета рабочего времени для работников - инвалидов

1. Для работников-инвалидов I и II группы не допускается применение суммированного учета рабочего времени.

2. Работникам - инвалидам 111 группы не может устанавливаться суммированный учет рабочего времени, если такой режим запрещен по медицинским показаниям.

Сгатья 262. Ограничение работь1 в ночное время, сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в командировку работников - инвалидов

Привлечение к работе **в** ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в командировку работников-инвалидов допускаются только с их письменного согласия, если такая работа не запрещена по медицинским показаниям.

Сгатья 263. Предоставление оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работнику - инвалиду

Работнику - инвалиду оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с ними, с соблюдением нормы статьи 94 настоящего Кодекса.

ГЛАВА 25. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ТЕХНИЧЕСКОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

Сгатья 264. Приём в состав технического и обслуживающего персонала государственных органов

1. Технический и обслуживающий персонал государственных органов (далее - гражданский служащий) - лица, занимающие в порядке, установленном настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, оплачиваемую штатную должность в государственных органах для осуществления должностных обязанностей с целью исполнения их полномочий **и** осуществления технического обслуживания **и** обеспечения функционирования государственных органов.

2. Приём на гражданскую службу осуществляется в порядке, установленном настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

3. Перечень должностей гражданских служащих (технического и обслуживающего персонала) в государственных органах утверждается Правительством Республики Таджикистан.

Сгатья 265. Ограничения на гражданской службе

1. Гражданский служащий не вправе:

использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, другое государственное имущество и служебную информацию;

- участвовать в действиях, препятствующих нормальному функционированию гражданской службы и выполнению должностных обязанностей;
- использовать служебное положение в целях, не связанных с гражданской службой;
- разглашать сведения, ставшие известными в период прохождения гражданской службы, составляющие государственные секреты, служебную и иную охраняемую законом тайну.

2. На гражданскую службу, на должность, связанную с исполнением организационных, распорядительных и хозяйственных функции не может быть принято лицо, совершившее тяжкое, особо тяжкое преступление и имеющее не снятую судимость.

Сгатья 266. Перевод гражданского служащего на работу в другой государственный орган

Гражданский служащий по его письменному заявлению может быть переведен на работу в другой государственный орган по согласованию между руководителями

НАВЕРХ

соответствующих организаций.

Огатья 267. Аттестация гражданского служащего

1. В целях определения уровня профессиональной **и** квалификационной подготовки, деловых качеств, гражданский служащий проходит аттестацию.

2. Порядок и условия проведения аттестации гражданских служащих определяются уполномоченным государственным органом соответствующей сферы деятельности.

Огатья 268. Продвижение по гражданской службе

1. Продвижение по службе гражданских служащих осуществляется путем перевода их на вышестоящую должность или вышестоящий орган.

2. Преимущественным правом на продвижение по гражданской службе пользуются гражданские служащие, имеющие высокий уровень квалификации и опыт работы, постоянно повышающие свой профессиональный, квалификационный уровень.

Огатья 269. Повышение квалификации **и** переподготовка гражданского служащего

1. Гражданский служащий может быть направлен в соответствующие образовательные организации в целях углубления знаний и навыков, приобретения профессий и специальностей.

2. Обучение, переподготовка и стажировка, включая научную стажировку, в случае обучения без отрыва от производства (работы) гражданского служащего, оплачиваются за счет средств работодателя.

3. Гражданским служащим, проходящим повышение квалификации или переподготовку по специальности, соответствующей профилю деятельности гражданской службы, предоставляется оплачиваемый учебный отпуск.

Огатья 270. Поощрения гражданского служащего

1. За добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, в том числе работ особой сложности и срочности, за инициативу, творческую активность и другие достижения в работе, гражданский служащий может быть поощрен:

- продвижением по гражданской службе;
- материальным и моральным вознаграждением.

2. Коллективным договором могут быть предусмотрены и другие меры поощрения.

Огатья 271. Гарантии и компенсации гражданским служащим

На гражданских служащих распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Кодексом.

Огатья 272. Оплата труда гражданских служащих

Система оплаты труда гражданских служащих, содержащихся за счет государственного бюджета, определяется Правительством Республики Таджикистан.

ГЛАВА 26. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Огатья 273. Индивидуальные предприниматели

Индивидуальными предпринимателями считаются физические лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица на основании патента или свидетельства.

Огатья 274. Срок трудового договора между индивидуальными предпринимателями и работниками

Индивидуальные предприниматели могут заключать трудовые договора с работниками на сроки, предусмотренные настоящим Кодексом.

Огатья 275. Правила внутреннего трудового распорядка индивидуальных предпринимателей

Индивидуальные предприниматели с учетом требований настоящего Кодекса, утверждают правила внутреннего трудового распорядка самостоятельно.

Огатья 276. Режим работы

Индивидуальные предприниматели, имеют право устанавливать режим работы работников, предусматривающий привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с настоящим Кодексом.

НАВЕРХ

Огатья 277. Условия оплаты труда

Условия оплаты труда работников индивидуальными предпринимателями устанавливаются по согласованию с работником во время заключения трудового договора. Работодатель, при утверждении условий оплаты работы не имеет права в одностороннем порядке изменять условия трудового договора.

Сгатья 278. Участие индивидуальных предпринимателей в социальном партнерстве

На трудовые отношения с участием индивидуальных предпринимателей распространяется действие соглашений в случае, если работодатели **и** работники объединились в соответствующие организации для ведения переговоров **и** подписания таких соглашений.

Сгатья 279. Особенности организации безопасности и охраны труда индивидуальными предпринимателями

Организация безопасности и охраны труда индивидуальными предпринимателями может осуществляться на договорной основе с физическими или юридическими **лицами.**

ГЛАВА 27. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА И **РАБОТНИКОВ, НАЗНАЧАЕМЫХ (ИЗБИРАЕМЫХ) СОБСТВЕННИКОМ** ИМУЩЕСТВА, УПОЛНОМОЧЕННЫМ ИМ ЛИЦОМ (ОРГАНОМ) ЛИБО УПОЛНОМОЧЕННЫМ ОРГАНОМ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА

Сгатья 280. Правовые основы регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица

Трудовые отношения с руководителем исполнительного органа юридического лица осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом, законодательством Республики Таджикистан, учредительными документами и трудовым договором.

Сгатья 281. Заключение трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица

1. Трудовой договор с руководителем исполнительного органа юридического лица заключается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом), либо уполномоченным органом юридического лица на срок, установленный законодательством Республики Таджикистан, учредительными документами или соглашением сторон.

2. Законодательством Республики Таджикистан или учредительными документами могут быть установлены дополнительные процедуры, способствующие заключению трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица.

Сгатья 282. Руководитель исполнительного органа юридического лица по совместительству

Руководитель исполнительного органа юридического лица, с соблюдением требований настоящего Кодекса и других нормативных правовых актов Республики Таджикистан, может занимать оплачиваемые должности в других организациях только с согласия уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества юридического лица, либо уполномоченного им лица.

Сгатья 283. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя исполнительного органа юридического лица

Руководитель исполнительного органа юридического лица имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом собственника имущества юридического лица либо уполномоченное собственником лицо (орган), или уполномоченный орган юридического лица в письменной форме не менее чем за два месяца.

Сгатья 284. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица

1. Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, дополнительным основанием для прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица является решение собственника имущества юридического лица либо уполномоченного собственником лица (органа), или уполномоченного органа юридического лица о досрочном прекращении трудовых отношений.

НАВЕРХ

2. В случае прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица до истечения срока его действия ему производится компенсационная выплата за досрочное расторжение трудового договора в размере, на условиях и в порядке, определяемом трудовым договором.

Статья 285. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа юридического лица и работников, назначаемых (избираемых) собственником имущества или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица

1. Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа, установленные настоящей главой, распространяются на других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, если нормативными правовыми актами Республики Таджикистан не предусмотрен иной порядок.

2. Особенности регулирования труда работников, назначаемых (избираемых) собственником имущества **или** уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица, определяются настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

ГЛАВА 28. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДЕПУГАТОВ МАдЖЛИСИ НАМОЯНДАГОН МАдЖЛИСИ ОЛИ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН, СУДЕЙ, ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ, ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, РАБОТНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ, ДИПЛОМАТОВ, А ТАЮКЕ ИНЫХ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Статья 286. Регулирование труда депутатов Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан, судей и государственных служащих

Труд депутатов Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан, судей и государственных служащих Республики Таджикистан регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, устанавливающими особые условия и порядок поступления на службу, ее прохождения и прекращения, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения.

Статья 287. Регулирование труда военнослужащих, работников правоохранительных органов и дипломатов

Труд лиц, состоящих на воинской службе, работников правоохранительных органов и дипломатов, регулируется настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, устанавливающими особые условия и порядок поступления на службу, ее прохождения и прекращения, особые условия труда, условия оплаты труда, отпуска, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения.

Статья 288. Особенности регулирования труда работников других государственных и негосударственных организаций

Особенности труда работников других государственных и негосударственных организаций регулируются настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Статья 288(1). Ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере работы с несовершеннолетними

К приему на работу по осуществлению трудовой деятельности в сфере работы с несовершеннолетними запрещается, если лицо:

совершило преступление, связанное с половой свободой и половой неприкосновенностью;

- имеет судимость за совершение преступлений террористического и экстремистского характера, других тяжких и особо тяжких преступлений;

страдает заболеваниями, перечень которых утвержден уполномоченным государственным органом в области здравоохранения и социальной защиты населения(в редакции Закона РТ от 19.07.2022 №1897).

РАЗДЕЛ IV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КОЛЛЕКТИВНОЕ ОТНОШЕНИЕ В СФЕРЕ ТРУДА

НАВЕРХ

ГЛАВА 29. ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Сгатья 289. Трудовой коллектив

1. Трудовой коллектив организации составляют все его работники.

2. Права обязанности трудового коллектива, порядок и формы их осуществления определяются законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, уставом (положением) организации.

Сгатья 290. Представительство работников в организации

1. Представители работников в организации избираются в соответствии с настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, в целях защиты интересов работников в трудовых отношениях.

2. Представительство интересов работников в трудовых отношениях и защиту их интересов осуществляют профессиональные союзы и другие представители работников.

3. Права профессиональных союзов и других представителей работников во взаимоотношениях с государственными и хозяйственными органами, работодателями определяются законодательством Республики Таджикистан, соглашением и коллективными договорами.

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

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

б. Наличие различных представительных органов в организации не должно препятствовать их деятельности по осуществлению своих функций.

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

Сгатья 291. Права представительных органов в организации

1. Представительные органы работников в организации вправе:

- вести коллективные переговоры, заключать соглашения и коллективные договора, участвовать в подготовке иных нормативных актов о труде в организации и вносить работодателю проекты таких актов;
- участвовать в рассмотрении вопросов социально - экономического развития организации;
- осуществлять контроль соблюдения законодательных и нормативных правовых актов Республики Таджикистан о труде, трудового договора, соглашения и коллективных договоров;
- защищать интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
- обжаловать в суд решения работодателя и уполномоченных им лиц, если они противоречат законодательным и иным нормативным правовым актам Республики Таджикистан о труде, либо иным образом нарушают права работников;
- объявлять забастовку в порядке, предусмотренном законодательством Республики Таджикистан;
- совершать иные законные действия при осуществлении представительства.

Все уполномоченные представительные органы работников имеют равные права.

Сгатья 292. Запрещение воспрепятствования законной деятельности представителей работников

1. Запрещается воспрепятствование, в какой бы то ни было форме, законной деятельности представителей работников.

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

Сгатья 293. Обязанности работодателя и уполномоченных им лиц по отношению к представителям работников

НАВЕРХ

Работодатель и уполномоченные им лица по отношению к представителям работников обязаны:

- содействовать деятельности представителей работников, соблюдать их права;
- до принятия решений, затрагивающих интересы работников, проводить консультации с их представителями;

своевременно рассматривать предложения представителей работников и представлять обоснованную информацию по поводу принятых решений;

- беспрепятственно допускать представителей работников к рабочим местам работников, чьи интересы они представляют;
- бесплатно предоставлять представителям работников необходимую информацию по вопросам труда и социально - экономического развития;
- обеспечивать необходимые условия для выполнения представителями работников их обязанностей;
- предоставлять представителям работников помещения, транспортные средства, средства связи, другие условия, для обеспечения их деятельности, порядок представления которых определяется соглашением и коллективными договорами;
- по отношению к представителям работников выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, соглашением **и** коллективными договорами.

Сгатья 294. Дополнительные трудовые гарантии для представителей работников

1. Представителям работников гарантируется защита от всяких преследований в какой - либо форме со стороны работодателя в связи с осуществлением ими представительской деятельности.

2. Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания представителем работников, после окончания их выборных полномочий, предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) в этой же организации.

Сгатья 295. Представители работодателей

Работодатели вправе объединяться в союзы, ассоциации, 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 государственные органы, во взаимоотношениях с представителями работников, интересов организации и их собственников, защитьг их прав в сфере хозяйственных и трудовых отношений.

Сгатья 296. Цель заключения соглашения и коллективных договоров

1. Соглашения и коллективные договора заключаются с целью дополнения к законодательным и иным нормативным правовым актам Республики Таджикистан относительно установления условий труда, занятости **и** социальных гарантий.

2. Порядок разработки, заключения **и** действия соглашения и коллективных договоров устанавливается законодательством Республики Таджикистан.

Сгатья 297. Цели социального партнерства

Целями социального партнерства являются:

- реализация трудовых прав и защита социально - экономических интересов граждан Республики Таджикистан в соответствии с гарантиями Конституции Республики Таджикистан, настоящим Кодексом, законодательными и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;
- содействие регулированию социально - трудовых вопросов, включая вопрос установления размера заработной платы;
- повышение доходов работников на основе роста производительности труда и эффективности производства;
- создание эффективного механизма регулирования социально - трудовых отношений;
- проведение коллективных переговоров, взаимных консультаций, разработка и заключение соглашения и коллективных договоров в соответствии с

НАВЕРХ

законодательством Республики Таджикистан;

- предотвращение коллективных трудовых споров и содействия разрешению социально - трудовых конфликтов;
- укрепление и развитие социально - трудовых отношений на основе демократических принципов;
- создание благоприятных условий для обеспечения занятости населения Республики Таджикистан и развития рынка труда.

Сгатья 298. Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

обязательность заключения соглашения и коллективных договоров при заинтересованности работников и (или) работодателя в лице уполномоченных в установленном нормативными правовыми актами Республики Таджикистан порядке их представителей;

- равноправие сторон;
- полномочность представителей сторон;
- уважение интересов сторон;
- свобода выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание соглашения и коллективных договоров;
- добровольность принятия сторонами обязательств;
- обязательность исполнения принятых сторонами положений соглашения и коллективных договоров;
- ответственность сторон за неисполнение обязательств, решений, соглашения и коллективных договоров;
- взаимный контроль и открытость перед партнерами;
- достоверность **и** регулярность информации по вопросам деятельности сторон.

Сгатья 299. Формы осуществления социального партнерства

Формами осуществления социального партнерства являются:

- переговоры **и** консультации;
- разработка, принятие и реализация совместных решений;
- заключение соглашения и коллективных договоров;
- взаимное информирование сторон о выполнении принятых обязательств.

Сгатья 300. Основные органы системы социального партнерства

1. Основным органом системы социального партнерства на всех уровнях являются трехсторонние (двусторонние) комиссии. Со стороны комиссий ведутся коллективные переговоры, подготавливаются и заключаются соглашения и коллективные договоры, а также рассматривается ход их выполнения.
2. Деятельность республиканской, отраслевых и территориальных комиссий осуществляется в соответствии с Положением о трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений в Республике Таджикистан, утверждаемым Правительством Республики Таджикистан по согласованию с объединениями представителей работников и объединением работодателей.
3. На республиканском уровне создаются трехсторонние (двусторонние) комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, органы по обеспечению согласования интересов государства и сторон социально - трудовых отношений в Республике Таджикистан. Трехсторонние (двухсторонние) комиссии состоят из представителей Правительства Республики Таджикистан, Федерации независимых профессиональных союзов Таджикистана **и** Объединения работодателей Республики Таджикистан.
4. На отраслевом уровне создаются трехсторонние (двусторонние) комиссии по регулированию социально - трудовых отношений. Состав отраслевых комиссий, куда входят представители соответствующих исполнительных органов государственной власти, представители работников и работодателей, формируется сторонами.
5. На территориальном уровне создаются трехсторонние комиссии по регулированию социально - трудовых отношений из числа представителей соответствующих исполнительных органов государственной власти, работодателей и работников.

НАВЕРХ

6. На уровне организации образуются двусторонние комиссии по регулированию социально трудовых отношений, разработке и заключению коллективного договора. В состав комиссии входят представители работодателя и работников.

7. На уровне финансово - промышленных групп и транснациональных корпораций образуются двусторонние (трехсторонние) комиссии по проведению коллективных переговоров (консультаций), разработке и заключению соглашения в организациях данных объединений, включая организации, находящиеся за пределами государства. В состав комиссий входят представители работодателя и работников.

ГЛАВА 30. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ МЕЖДУ СТОРОНАМИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 301. Виды соглашения и его участники

1. Виды соглашений:

- генеральное;
- отраслевое;
- территориальное.

2. Генеральное соглашение устанавливает общие принципы согласованного проведения социально - экономической политики, определяет основные направления сотрудничества и взаимные обязательства Правительства Республики Таджикистан, объединений профсоюзов, других представителей работников и общереспубликанских объединений работодателей в области занятости населения, повышения социальных гарантий граждан, социальной защиты наиболее уязвимых групп населения, обеспечения роста доходов трудящихся по мере стабилизации экономического положения.

3. Отраслевое соглашение определяет процессы социально - экономического развития отрасли, условия труда, уровень занятости, заработной платы, социальной гарантии для работников отрасли и взаимные вопросы отраслевого уровня.

4. Территориальное соглашение определяет общие условия труда, трудовые гарантии и льготы на территории соответствующей административно - территориальной единицы, учитывается при заключении договора **и** является обязательным для всех сторон.

5. Соглашения по договоренности сторон могут быть двусторонние **и** трехсторонние. Органы государственной власти, местные исполнительные органы государственной власти, участвующие в трехсторонних переговорах, могут воздержаться от заключения соглашения, если две другие стороны настаивают на этом.

6. Соглашения заключаются на следующих уровнях:

- на республиканском уровне - между Правительством Республики Таджикистан, объединением работодателей и объединением представителей работников Таджикистана (генеральное соглашение);
- на отраслевом уровне - между соответствующими государственными органами, объединениями работодателей, отраслевыми представительными органами работников;
- на областном уровне - между соответствующими местными исполнительными органами государственной власти, организациями работодателей, областными объединениями представителей работников;
- на городском (районном) уровне - между соответствующими местными исполнительными органами государственной власти, объединениями работодателей (собственников), представителями работников.

Статья 302. Порядок и сроки заключения соглашения

1. Порядок, сроки разработки **и** заключения соглашения, состав комиссии определяются сторонами и оформляются протоколом.

2. Проект соглашения разрабатывается комиссией и подписывается соответствующим органом государственного управления, объединениями работодателей, профсоюзными органами или иным представителями работников.

3. Конкретный порядок заключения соглашения определяется Положением о порядке подготовки и заключения генерального, отраслевых и территориальных соглашений в Республике Таджикистан, утвержденным Правительством Республики

НАВЕРХ

Таджикистан по согласованию с представителями работников **и** объединением работодателей.

Сгатья 303. Содержание соглашения

1. Содержание соглашения составляют:

- обязательства в области оплаты труда, охраны труда, найма и увольнения работников;
- выполнение комплекса специальных мероприятий по социальной защите населения, меры по развитию рынка труда, обеспечению эффективной занятости населения, увеличению объемов выпускаемой продукции, в том числе товаров народного потребления и сельского хозяйства;
- установление основных критериев уровня жизни и сокращения бедности;
- установление дополнительных льгот и преимуществ организациям, работодателям (собственникам), создающим дополнительные рабочие места, использующим труд инвалидов, женщин, молодежи, в том числе подростков;
- участие работников в использовании доходов от продажи имущества, находящегося в государственной собственности;
- защита интересов работников при приватизации жилищного фонда;
- увеличение размеров доплат, носящих компенсационный характер, минимальный размер которых предусмотрен законодательством Республики Таджикистан;
- обеспечение экологической безопасности и охраны здоровья;
- вопросы социального обеспечения и социального страхования;
- улучшение условий социального обслуживания лиц, работающих на производстве, другие вопросы, относящиеся к области социально-экономического развития и связанных с ними трудовых отношений, а также обязательства по предотвращению трудовых конфликтов и забастовок, укреплению трудовой дисциплины, определению ответственности участников соглашения, обеспечению контроля за ходом выполнения соглашения.

2. Стороны могут предусмотреть в соглашении также дополнительные условия, не противоречащие законодательству Республики Таджикистан.

Сгатья 304. Действие соглашения

1. Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами либо со дня, установленного в соглашении. Период действия **и** сроки заключения соглашения определяются сторонами.

2. Соглашение распространяется на круг работников, определенных в соглашении.

Сгатья 305. Изменения **и** дополнения в соглашение

Изменения и дополнения в соглашение вносятся по взаимному согласию сторон **в** порядке, установленном для их заключения.

ГЛАВА 31. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Сгатья 306. Решение о необходимости заключения коллективного договора

Решение о необходимости заключения коллективного договора в организации независимо от организационно-правовой формы и видов деятельности, принимает профессиональный союз или иной представитель работников и работодателя.

Сгатья 307. Стороны коллективного договора

1. Коллективный договор заключается в организациях, независимо от организационно-правовой формы собственности **и** видов деятельности, в образовательных учреждениях начального профессионального образования, образовательных учреждениях среднего профессионального образования и образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в структурных подразделениях организации по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений.

2. Сгоронами коллективного договора являются представители работников, работодатель (собственник) или уполномоченный им орган.

3. При наличии в организации нескольких представителей работников, по договоренности между ними, стороной коллективного договора считаются те представители, которые объединяют большинство работников организации, либо они представляют всех работников.

НАВЕРХ

Сгатья 308. Порядок **и** сроки заключения коллективного договора

1. Порядок **и** сроки заключения коллективного договора, состав комиссии, предназначенной для ведения переговоров, определяются сторонами и оформляются актом работодателя.

2. Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению в трудовых коллективах. Доработанный договор утверждается общим собранием (конференцией) трудового коллектива.

3. Общее собрание (конференция) трудового коллектива организации уполномочивает протоколом (постановлением) своего представителя заключить (подписать) от его имени коллективный договор с работодателем.

4. Представители работников вправе вести в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом, переговоры для заключения коллективного договора, по подписанию приложений к коллективному договору, заключенному от имени трудового коллектива. Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора и имеют равную с ним юридическую силу.

Сгатья 309. Содержание коллективного договора

1. Коллективный договор содержит следующие положения:

- об организации труда;
- о формах, системе оплаты труда, денежных вознаграждениях, пособиях, компенсациях и доплатах;
- о размерах тарифных ставок и должностных окладов в зависимости от профессии, квалификации работников, сложности и условий выполняемых ими работ;
- о продолжительности рабочего времени и времени отдыха;
- о создании безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях медицинского страхования членов трудового коллектива и их семей, других видов страхования;
- об обеспечении занятости, подготовке кадров, трудоустройстве высвобождаемых работников;
- о регулировании внутреннего трудового распорядка;
- о порядке образования и деятельности примирительных (согласительных) комиссий по рассмотрению **и** разрешению коллективных трудовых споров;
- о порядке уведомления представительных работников **и** проведения консультации при массовом увольнении работников **в** связи с совершенствованием организации труда, ликвидацией организации, полной или частичной остановки производства.

2. В коллективном договоре с учетом экономических возможностей организации могут содержаться и другие, в том числе льготные трудовые и социально - экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Республики Таджикистан и соглашениями (дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, компенсация транспортных **и** командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в образовательных учреждениях общего образования и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготь1 **и** компенсации).

3. Содержание коллективного договора определяется сторонами в пределах своей компетенции.

Сгатья 310. Срок действия коллективного договора

1. Срок действия коллективного договора определяется сторонами.

2. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре.

3. В случае изменения состава органов управления организации, смены собственника имущества, коллективный договор остается в силе и действует до принятия нового договора.

4. При ликвидации организации в порядке **и** на условиях, установленных законодательством Республики Таджикистан, коллективный договор действует **в** течение всего срока проведения ликвидации.

Сгатья 311. Изменения **и** дополнения в коллективный договор

НАВЕРХ

Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия можно вносить по согласованию сторон в порядке, установленном договором.

Статья 312. Гарантии при досрочном расторжении коллективного договора

1. Если исполнение коллективного договора затруднено или не может быть продолжено по причине реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) предприятия или изменения рода его деятельности, собственник имущества должен сохранить для работников все индивидуальные льготы, определенные договором.

2. В течение трех месяцев с момента перехода права собственности организации к новому собственнику между ним и представителями работников организации заключается новый коллективный договор, а до его заключения соблюдаются все положения, действовавшего ранее коллективного договора (в редакции Закона РТ от 19.07.2022 №1897).

3. При ликвидации организации до окончания срока действия коллективного договора, собственник или уполномоченный орган образующий организацию, обязаны компенсировать работникам за период проведения ликвидации средства, предусмотренные коллективным договором на решение вопросов социального развития коллектива, индивидуальные льготы.

Статья 313. Обязанности должностных лиц в коллективных переговорах

1. Должностные лица обязаны участвовать в коллективных переговорах.

2. Должностные лица, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах и отказывающиеся от созыва комиссии по проведению переговоров с целью заключения соглашения, коллективного договора или не выполнившие обязательства, предусмотренные коллективным договором, соглашением, привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

ГЛАВА 32. КОНТРОЛЬ И РЕГИСТРАЦИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Статья 314. Контроль за выполнением соглашения и коллективных договоров

1. Контроль за выполнением соглашения и коллективных договоров, осуществляется соответствующими комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, сторонами (их представителями), а также уполномоченными Правительством Республики Таджикистан органами.

2. Контроль за ходом выполнения соглашения и коллективных договоров осуществляется в соответствии с Положением о Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений, утвержденным Правительством Республики Таджикистан.

Статья 315. Регистрация соглашения и коллективных договоров

1. Соглашения и коллективные договора в течение десяти дней после подписания направляются представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. Регистрация не влияет на вступление соглашения и коллективных договоров в законную силу.

3. Условия соглашения и коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательными и нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, не действительны и не подлежат применению.

Статья 316. Ответственность сторон соглашения и коллективных договоров

При отклонении от ведения переговоров и невыполнения условий соглашения и коллективных договоров по вине одной из сторон, другая сторона вправе предъявить иск о возмещении причиненного в результате этого действия материального ущерба в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

ГЛАВА 33. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 317. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров

Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом, другими законодательными актами Республики Таджикистан, соглашением и коллективными договорами.

НАВЕРХ

Сгатья 318. Выдвижение требований работников

1. Правом выдвижения требований обладают работники и их представители.

2. Требования работников выдвигаются на собрании (конференции) работников. Работники наряду с выдвижением требований избирают своих полномочных представителей для участия в рассмотрении коллективного трудового спора.

3. Представители работников выдвигают требования в порядке, установленном уставом или решением собрания (конференции) работников, образовавшего представительный орган.

4. Требования выдвигаются в письменной форме и направляются работодателю.

Сгатья 319. Представители работников и работодателей в коллективных трудовых спорах

1. Представителями работников являются органы профсоюзов **и** их объединения, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, иные представители работников, избранные собранием (конференцией) работников и уполномоченные ими.

2. Представителями работодателей являются руководители организаций или другие уполномоченные в соответствии с уставом организации лица, уполномоченные органы ассоциаций или союзов работодателей.

Сгатья 320. Посредничество

1. Посредник избирается по согласованию сторон **и** осуществляет посредничество **в** проведении переговоров для достижения согласия.

2. Посредник вправе востребовать от сторон всю необходимую информацию и документы для выполнения своих обязанностей.

3. Посредник не имеет право разглашать конфиденциальную информацию, полученную им для выполнения своих обязанностей.

4. Процедура посредничества определяется сторонами по соглашению с посредником. После попытки примирения сторон посредник передает им в письменной форме рекомендации по урегулированию спора.

5. Рекомендации приобретают для сторон обязательный характер, если стороны в десятидневный срок не отклонили предложения посредника, либо если они предварительно заключили соглашение об их выполнении.

Сгатья 321. Трудовой арбитраж

1. При недостижении соглашения в примирительной комиссии в десятидневный срок сторонами коллективного трудового спора (конфликта) с участием представителя местного исполнительного органа государственной власти создается трудовой арбитраж.

2. Количественный и персональный состав трудового арбитража по каждому конфликту определяется сторонами. Председатель трудового арбитража утверждается соглашением сторон из числа членов данного трудового арбитража.

3. В состав трудового арбитража могут входить народные депутаты, представители профсоюзных органов, представители работников, уполномоченный государственный орган в сфере труда и занятости населения, специалисты - эксперты и другие лица.

4. Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон и при необходимости, представителей других заинтересованных органов.

5. Трудовой арбитраж должен принять решение в десятидневный срок со дня его создания.

б. Решения трудового арбитража являются обязательными для исполнения, если стороны предварительно заключили соглашение об этом.

7. Стороны и примирительные органы обязаны использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, вызвавших коллективный трудовой спор.

8. Если примирительная комиссия **и** трудовой арбитраж не смогут урегулировать разногласия сторон, причины этого в письменной форме доводятся до сведения трудового коллектива профсоюза или других представителей работников. Трудовой коллектив, профсоюз или другие представители работников в этом случае вправе

НАВЕРХ

использовать для удовлетворения выдвинутых в соответствии со статьей 318 настоящего Кодекса требований все иные предусмотренные законодательством Республики Таджикистан средства, вплоть до полного или частичного прекращения работы (невыхода на работу, невыполнение трудовых обязанностей) в организации, учреждении, использовать проведение забастовки.

Статья 322. Судебное рассмотрение трудовых коллективных споров

1. Коллективные трудовые споры по поводу применения нормативных правовых актов Республики Таджикистан о труде (неисполнении или нарушении их) подлежат судебному рассмотрению по заявлению представителей одной из сторон.

2. При рассмотрении заявлений в судах и исполнении их решений применяются соответствующие правила и сроки, установленные настоящим Кодексом для индивидуальных трудовых споров.

Статья 323. Забастовка

1. 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 вплоть до применения крайней меры разрешения коллективного спора - забастовки.

2. Решение о забастовке принимается на собрании (конференции) трудового коллектива или представителей работников тайным голосованием и считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей присутствовавших на собрании членов коллектива (представителей работников) или двух третей делегатов конференции представителей трудового коллектива, в случае компетентности собрания (представители работников).

3. Забастовку возглавляет одно лицо либо группа лиц, уполномоченных трудовым коллективом или представители работников.

4. Работодатель должен быть предупрежден письменно о начале забастовки не позднее, чем за месяц.

5. Если забастовка создает серьезную угрозу для жизни и здоровья людей, безопасности и обороноспособности государства, права на забастовку законодательством Республики Таджикистан могут быть ограничены.

6. Законность или незаконность забастовки устанавливается судом.

Статья 324. Гарантии и компенсации работникам при осуществлении права на забастовку

1. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

2. Участие работника в забастовке (за исключением случаев участия в незаконных забастовках) не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины или как основание расторжения трудового договора.

3. За работниками, не принимавшими участие в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять свою работу, сохраняется заработок **в** размере не ниже, чем при простое не по вине работника.

4. За время забастовки участвующим в ней работникам заработная плата не сохраняется, если иное не предусмотрено соглашением об урегулировании спора.

5. Профсоюзный комитет и иные представители работников вправе создавать забастовочный фонд за счет добровольных взносов и пожертвований, а также специального страхового фонда.

Статья 325. Обязанности работодателя в решении трудовых коллективных споров

1. Работодатель, обязан принимать участие **в** работе примирительной комиссии и беспрекословно исполнять ее решения.

2. По требованию профсоюза или представителей работников, соответствующий орган организации обязан принять меры по освобождению от должности руководителя, по вине которого возник коллективный трудовой спор.

Статья 326. Ответственность работников за незаконные забастовки

1. Организация забастовки, признанной судом незаконной или участие в ней рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и может повлечь применение

НАВЕРХ

мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан.

2. Принуждение работника к забастовке путем насилия или угрозы запрещается.

3. Возмещение вреда, причиненного собственнику при незаконной забастовке, проведенной по решению трудового коллектива, производится за счет организации в судебном порядке.

4. В случае если незаконная забастовка проводилась по инициативе профсоюза или иных представителей работников, возмещение ущерба производится за счет средств профсоюза или иных представителей работников.

5. Лица, представляющие интересы сторон, допустившие нарушение требований, предусмотренных настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

РАЗДЕЛ V. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

ГЛАВА 34. ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА

Статья 327. Государственное управление охраной труда

1. Реализация принципов государственной политики в сфере охраны труда, в разработке законодательных и иных нормативных правовых актов Республики Таджикистан, а также требований к средствам производства, технологии и организации труда, гарантирующих всем работникам безопасные и здоровые условия труда, в организации и осуществлении государственного контроля за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов Республики Таджикистан по охране труда является Государственное управление охраной труда.

2. Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Республики Таджикистан, уполномоченным государственным органом по охране труда и местными исполнительными органами государственной власти.

Статья 328. Компетенция Правительства Республики Таджикистан по охране труда

К компетенции Правительства Республики Таджикистан по охране труда относятся:

- реализация основных направлений единой государственной политики по охране труда;
- принятие в пределах своей компетенции нормативных правовых актов по охране труда;
- определение основ государственного управления охраной труда;
- содействие в разработке и реализации республиканских, отраслевых и территориальных целевых программ по улучшению условий и охраны труда и контроль за их выполнением;
- определение расходов на охрану труда за счет средств республиканского бюджета;
- определение полномочий уполномоченного государственного органа по охране труда;

обеспечение взаимодействия органов государственной власти и местных исполнительных органов государственной власти, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных представительных органов работников в реализации государственной политики по охране труда;

- международное сотрудничество по охране труда;
- другие полномочия по охране труда.

Статья 329. Полномочия уполномоченного государственного органа по охране труда

К полномочиям уполномоченного государственного органа по охране труда относятся:

- разработка проектов нормативных правовых актов Республики Таджикистан по охране труда и представление их в установленном порядке Правительству Республики Таджикистан;
- разработка и утверждение в пределах своей компетенции нормативных правовых актов Республики Таджикистан в сфере охраны труда;
- координация работ министерств и ведомств в сфере охраны труда;
- организация и проведение сертификации работ по охране труда в организациях;

НАВЕРХ

- проведение государственной экспертизы условий труда в действующих и вновь созданных организациях, независимо от их организационно - правовой формы;
- организация государственного контроля за соблюдением нормативных правовых актов Республики Таджикистан об охране труда;
- разработка **и** утверждение по согласованию с государственными органами статистики форм государственной статистической отчетности показателей условий и охраны труда, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработка порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработка и утверждение межотраслевых правил и организационно - методических документов по охране труда;
- утверждение типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам индивидуальных средств защиты;
- координация и проведение научно - исследовательских работ в сфере охраны труда;
- разработка национальных и региональных программ по улучшению условий труда и его охране;
- другие полномочия в сфере охраны труда в порядке, установленном нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Сгатья 330. Полномочия местных исполнительных органов государственной власти в сфере охраны труда

Местные исполнительные органы государственной власти обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в сфере охраны труда в пределах своих полномочий.

ГЛАВА 35. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

Сгатья 331. Требования по охране труда

1. Работодатель обязан во всех организациях, независимо от организационной правовой формы создавать условия труда, отвечающие требованиям безопасности и санитарно - гигиеническим требованиям.
2. Требования по охране труда устанавливаются законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.
3. Работодатель несет ответственность за нарушение требований по охране труда. Сгатья 332. Право работника на информацию об охране труда
1. При заключении трудового договора работник должен быть информирован работодателем об условиях труда, в том числе о наличии вредных или опасных производственных факторов, риска профессиональных **и** иных заболеваний, о полагающихся в связи с этим льготах и компенсациях работнику, а также средствах индивидуальной защиты.
2. Работодатель обязан не реже одного раза в год информировать работников или их представителей о состоянии условий труда на производстве и на рабочих местах, о результатах проверок условий труда, осуществляемых органами надзора, принимаемых мерах по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, а также предоставлять такую информацию по просьбе работника.

Сгатья 333. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

1. Работодатель обязан организовывать проведение обязательного предварительного медицинского осмотра работников при заключении трудового договора и периодического медицинского осмотра работников в процессе работы, занять1х на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на подземных и ночных работах, а также на работах, связанных с движением транспортных средств, в целях определения соответствия выполняемой работе состояния их здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний.
2. Работники, занятые в пищевой промышленности, общественном питании, торговле и других отраслях, непосредственно обслуживающих население, проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

НАВЕРХ

3. На работах с особо опасными условиями труда работники медицинские освидетельствования проходят перед сменами.

4. Если работник считает, что ухудшение состояния его здоровья связано с условиями труда, он вправе потребовать проведения внеочередного медицинского осмотра.

5. Перечень вредных производственных факторов **и** работ, при выполнении которых проводятся предварительный **и** периодический медицинские осмотры работников, а также порядок и периодичность их проведения устанавливается Правительством Республики Таджикистан.

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

7. Прохождение медицинского осмотра работника осуществляется за счёт средств работодателя.

Сгатья 334. Льготы **и** компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда

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

2. Нормы выдачи молока или других необходимых продуктов, порядок их выдачи, перечень химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других необходимых продуктов, устанавливаются нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

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

4. Перечень производств, профессий и должностей, занятие которыми дает право на получение лечебно - профилактического питания, рационы такого питания и правила его выдачи утверждаются в порядке, определяемом Правительством Республики Таджикистан.

5. Помимо указанных льгот **и** компенсаций работодатель обязан предоставить работнику и другие, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, льготы и компенсации.

Сгатья 335. Обеспечение специальной одеждой **и** другими средствами индивидуальной защиты **и** гигиены

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

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

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

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

Сгатья 336. Инструктаж работников о правилах охраны труда и безопасных приемах работы

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

НАВЕРХ

2. Для работников, поступающих на работу в производство с повышенной опасностью, должно проводиться обучение по охране труда со сдачей по его окончанию экзаменов с последующей периодической переаттестацией.

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

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

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

Сгатья 337. Прекращение работником работы в случае опасности для его жизни и здоровья

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

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

Сгатья 338. Перевод на более легкую работу по состоянию здоровья

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

2. 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.

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

4. При невозможности по условиям производства организовать рациональное трудоустройство работника, получившего трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное нанесение вреда здоровью, связанное с исполнением им трудовых обязанностей, трудовой договор с **ним** прекращается с выплатой выходного пособия.

5. Размер выходного пособия работника определяется по согласию сторон и не может быть ниже шестимесячной средней заработной платы.

Сгатья 339. Дополнительные меры по охране труда инвалидов

1. Работодатель обязан принимать инвалидов, направленных уполномоченными государственными органами в порядке трудоустройства, на рабочие места в счет установленной квоты.

2. Рекомендации уполномоченных государственных органов в области медицинской и социальной экспертизы о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда инвалидов обязательны для исполнения работодателем.

3. Дополнительные меры охраны труда инвалидам устанавливаются настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Сгатья 340. Санитарно - бытовое и медицинское обслуживание работника

1. В зависимости от вида деятельности организации и с учетом потребности работников работодатель обязан обеспечить работников:

- питьевой водой;

НАВЕРХ

-питанием;

- оборудовать в организациях санитарно-бытовые помещения, гардеробные, душевые, специальные кабинеты (специальные места для снятия чрезмерной физической и психологической усталости), комнаты личной гигиены для женщин, пункты для оказания первой медицинской помощи при несчастном случае или заболевании на рабочем месте.

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

ГЛАВА 36. ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 341. Права работников на обязательное социальное страхование

Все работники подлежат обязательному социальному страхованию работодателем от несчастного случая на производстве, профессионального заболевания или другого вреда, нанесенного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами.

Статья 342. Учет и проверка несчастных случаев на производстве

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

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

3. При отказе работодателя в составлении акта о несчастном случае, или при несогласии пострадавшего с изложенными в акте обстоятельствами несчастного случая, пострадавший вправе обратиться к представителям работников или в суд.

4. Порядок учета и проверки несчастных случаев на производстве утверждается Правительством Республики Таджикистан.

Статья 343. Гарантии возмещения ущерба в связи с повреждением здоровья или смертью работника

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

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

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

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

5. Организация или ее правопреемник обязаны работникам, получившим инвалидность в результате несчастного случая на производстве, сверх установленного в таких случаях ущерба выплатить единовременное пособие в размере не менее двенадцатимесячной средней заработной платы потерпевшего.

6. В случае смерти потерпевшего в результате несчастного случая на производстве, его семье сверх установленного ущерба лицам, состоявшим на иждивении умершего, выплачивается единовременное пособие в размере не менее шестидесятимесячной средней заработной платы потерпевшего. Порядок предоставления таких пособий устанавливается нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

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

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

НАВЕРХ

9. 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.

Оғатья 344. Государственные гарантии обеспечения прав работников на охрану труда

В целях обеспечения прав работников на охрану труда государство гарантирует:

- недопустимость изменения законодательства Республики Таджикистан о труде в сторону ухудшения установленных прав на охрану труда;
- разработку **и** реализацию целевых государственных программ по охране труда, направленных на улучшение условий труда **и** повышение безопасности производства;
- введение обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- судебную защиту прав работников на охрану труда от незаконных действий работодателей **и** должностных лиц;
- осуществление государственного контроля за соблюдением требований охраны труда;
- применение материальной ответственности к работодателям, нарушившим требования законодательства Республики Таджикистан об охране труда;
- признание **и** обеспечение защиты прав профессиональных союзов и иных представителей работников в отношении их деятельности по охране труда работников.

ГЛАВА 37. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Оғатья 345. Права работника на безопасность и охрану труда

Работник имеет право на:

- рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
- обеспечение санитарно - бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудовым договором, соглашением и коллективными договорами;
- обращение в уполномоченный государственный орган в области труда и социальной защиты населения или в его местный орган о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте;
- участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий безопасности и охраны труда;
- отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;
- образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Таджикистан;
- получение достоверной информации от работодателя об условиях труда, в том числе о воздействии вредных или опасных производственных факторов, об опасности профессиональных и других заболеваний, о средствах индивидуальной защиты и санитарно - гигиенических средствах, льготах и компенсациях, на получение которых в связи с этим работник имеет право;
- сохранение средней заработной платы на время приостановки работь1 организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда;
- обжалование неправомерных действий или бездействий работодателя в области безопасности и охраны труда.

Оғатья 346. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, признаках профессионального

НАВЕРХ

заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные медицинские осмотры (при приеме на работу), периодические (в течение трудовой деятельности), а также медицинское освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан;

принимать предоставляемые работодателем средства индивидуальной и коллективной защиты, санитарно - гигиенические средства, специальную обувь **и** одежду, и использовать их по назначению;

- выполнять предписания медицинских учреждений с целью внедрения лечебных и оздоровительных мероприятий **в** случае их финансирования работодателем;

- соблюдать требования норм охраны труда, установленные нормативными правовыми актами Республики Таджикистан;

- проходить обучение правилами и инструкциями по охране труда и методам безопасного ведения работ, а также стажировку на рабочем месте и постоянный контроль знаний требований по охране труда.

Статья 347. Права работодателя в области безопасности **и** охраны труда

Работодатель имеет право:

- поощрять работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;

- отстранять от работы **и** привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда в порядке, установленном настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Статья 348. Обязанности работодателя по обеспечению безопасности и охраны труда

1. Обязанности по обеспечению безопасности и охраны труда возлагаются на работодателя.

2. Работодатель обязан обеспечить:

- соответствующие безопасные условия труда и охрану труда на каждом рабочем месте;

- меры по предотвращению всякой опасности на рабочем месте и в технологическом процессе путём проведения профилактических мер, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасное;

- безопасность работников в эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологического процесса, а также в использовании сырья и материалов, применяемых на производстве;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Республики Таджикистан;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- проведение не менее одного раза в пять лет, аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного контроля за соблюдением требований охраны труда информации и необходимых документов, для осуществления ими своих полномочий;

- проверка несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Правительством Республики Таджикистан;

- санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного контроля за соблюдением требований охраны труда, органов социального страхования, а также представителей органов

НАВЕРХ

общественного контроля в целях проведения проверок условий **и** охраны труда в организациях **и** расследования несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством Республики Таджикистан сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- **в** течение месяца подготовить и опубликовать в электронном виде **и** на доске результат аттестации рабочих мест и инструкции по условиям труда и охране труда в организации;

- проводить за свой счет обязательные предварительные медицинские осмотры (при приеме на работу), периодические (в течение трудовой деятельности), а также медицинское освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан;

3. Законодательством Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами с учетом специфики деятельности **и** видов работ, наличия источников повышенной опасности могут быть предусмотрены дополнительные обязанности работодателя.

4. Знание правил и норм по безопасности **и** охране труда является составной частью квалификационных требований, предъявляемых к работнику, **и** отражаются в должностных инструкциях, утверждаемых соответствующими государственными органами.

ГЛАВА 38. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 349. Государственные нормативные требования охраны труда

1. Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в законодательных **и** иных нормативных правовых актах Республики Таджикистан, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

2. Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения физическими **и** юридическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

3. Постоянный контроль за соблюдением всех требований, правил и норм безопасного ведения работ и охраны труда работников возлагается на работодателя.

Статья 350. Обязательная специальная и профессиональная подготовка по охране труда

1. Органы государственной власти обеспечивают подготовку специалистов в образовательных учреждениях среднего профессионального образования и образовательных учреждениях высшего профессионального образования для работы в службах охраны труда.

2. Образовательные учреждения начального профессионального образования, образовательные учреждения среднего профессионального образования и образовательные учреждения высшего профессионального образования должны организовывать изучение курса "Охрана труда" учащимися и студентами с учетом особенностей производства различных отраслей экономики.

3. Допуск к работе лиц, не имеющих необходимой профессиональной подготовки и не прошедших в установленном порядке обучения и аттестации по охране труда, запрещается.

4. Администрация организации обязана организовать систему непрерывного обучения по охране труда и повышения квалификации работников.

НАВЕРХ

5. Руководители организаций, их заместители, ответственные за организацию охраны труда, руководители, специалисты служб охраны труда должны не менее одного раза в пять лет, проходить курсы повышения квалификации по вопросам охраны труда.

Сгатья 351. Охрана труда несовершеннолетних, женщин и инвалидов

Охрана труда несовершеннолетних, женщин и инвалидов осуществляется в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Сгатья 352. Соответствие производственных объектов, оборудования, технологических процессов и продукции требованиям охраны труда

1. Проекты строительства **и** реконструкции производственных объектов, а также машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов должны соответствовать требованиям охраны труда.

2. Запрещаются строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники и технологий без заключения государственной экспертизы условий труда о соответствии проектов, указанных в части 1 настоящей статьи, требованиям охраны труда, а также без разрешения соответствующих органов государственного контроля за соблюдением требований охраны труда.

3. Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих органов государственного контроля за соблюдением требований охраны труда.

4. Запрещается применение в производстве опасных или вредных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля, и токсикологическая (санитарно - гигиеническая, медико - биологическая) оценка которых не проводилась.

5. В случае использования новых, не применяемых в организации ранее, опасных или вредных веществ, работодатель обязан до использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими органами государственного контроля за соблюдением требований охраны труда меры по сохранению жизни и здоровья работников.

6. Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников отечественного **и** иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Республике Таджикистан, и иметь сертификаты соответствия.

Сгатья 353. Источники финансирования охраны труда

1. Финансирование охраны труда осуществляется за счет средств, ежегодно предусматриваемых государственным бюджетом, работодателей и других источников, не запрещенных законодательством Республики Таджикистан.

2. Средства на охрану труда, выделяемые в соответствующих бюджетах отдельной строкой, используются для содержания органов управления охраной труда, финансирования научно-исследовательских работ, выполнения государственных целевых программ по охране труда.

3. Каждая организация ежегодно выделяет на охрану труда необходимые средства в объеме, определяемом соглашением и коллективными договорами. Работники организации не несут каких-либо дополнительных расходов на эти цели.

4. Размер затрат, связанных с мероприятиями, предусмотренный частью 1 настоящей статьи, определяется в коллективном договоре и акте работодателя.

Сгатья 354. Государственная экспертиза условий труда

1. В целях осуществления контроля условий и охраны труда, качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, правильности предоставления компенсаций за тяжелую работу и работу с опасными или вредными условиями труда, а также подготовки предложений об отнесении организаций к классу профессионального риска в соответствии с результатами сертификации работ по охране труда в организациях, уполномоченными государственными органами в сфере

НАВЕРХ

труда и занятости населения в порядке, установленном нормативными правовыми актами Республики Таджикистан проводятся обследования условий труда.

2. Заключение обследования условий труда является обязательным основанием для рассмотрения судом вопроса о ликвидации организации или ее подразделения при выявлении нарушения требований охраны труда.

3. Обследование условий труда осуществляется на рабочих местах, при проектировании строительства и реконструкции производственных объектов, при лицензировании отдельных видов деятельности, а также по запросу судебных органов, органов управления охраной труда, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений и иных представителей работник.

Сгатья 355. Охрана труда в организации

1. Для организации работы по охране труда в организации с численностью работников более 50 человек образуется служба охраны труда, подчиненная непосредственно руководителю организации. При количестве работающих менее 50 человек работодатель с учетом специфики деятельности организации принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по безопасности и охране труда, либо возлагает обязанности по охране труда на другого специалиста. Типовое положение о службе охраны труда в организации утверждается уполномоченным государственным органом в сфере труда и занятости населения.

2. В состав службы охраны труда организации, в зависимости от характера производства или при численности более 500 человек, вводится должность врача по гигиене труда **и** организуется промышленно - санитарная лаборатория. При меньшей численности работающих, но при наличии вредных производственных факторов, такие лаборатории могут создаваться несколькими организациями по отраслевому принципу.

3. Ликвидация службы охраны труда организации допускается только в случае прекращения их деятельности. Вопросы, связанные с образованием или реорганизацией службы охраны труда решаются администрацией, профсоюзным комитетом или другими представителями работников.

Сгатья 356. Комитеты (комиссии) по охране труда

1. По инициативе работодателя и (или) работников либо профессиональных союзов или других представителей работников создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или другие представители работников.

2. Комитет (комиссия) по охране труда разрабатывает раздел соглашения и коллективного договора по охране труда, организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

Сгатья 357. Общественный контроль за соблюдением требований охраны труда

1. Общественный контроль за соблюдением норм и правил по охране труда осуществляют профессиональные союзы и другие представители работников, которые в этих целях вправе создавать собственные инспекции, а также избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

2. Инспекторы и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных представителей работников имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями нормативных правовых актов Республики Таджикистан об охране труда;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;
- принимать участие в проверке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять их самостоятельную проверку;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций об условиях и охране труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и

НАВЕРХ

профессиональных заболеваниях;
- предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- давать предписания работодателям для устранения выявленных нарушений требований охраны труда, исполнение которых является обязательным;
- осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных соглашением и коллективными договорами;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в разработке проектов нормативных правовых актов Республики Таджикистан об охране труда, а также согласовывать их в установленном порядке;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, не соблюдавших требования охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением настоящего Кодекса и других нормативных правовых актов Республики Таджикистан об охране труда, обязательств, предусмотренных соглашением **и** коллективными договорам, а также с изменениями условий труда;
- обладают другими правами **и** обязанностями, предусмотренными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.
3. Профессиональные союзы **и** другие представители работников имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.
Огатья 358. Права общественных инспекторов по охране труда
Общественные инспектора по охране труда имеют право:
- осушествлять защиту прав работников на охрану труда перед работодателем посредством общественного контроля за соблюдением работодателями нормативных правовых актов Республики Таджикистан по безопасности и охране труда, соглашения и коллективных договоров по созданию работодателем нормальных условий труда и техники безопасности на рабочих местах в организациях;
- принимать участие в проверке несчастных случаев на производстве и в проводимых государственными инспекторами по труду комплексных проверках состояния безопасности **и** охраны труда;
- получать информацию **и** разъяснения, в том числе в письменном виде, от работодателей и иных должностных лиц организации, необходимые для выполнения своих обязанностей;
осуществлять контроль за выполнением работодателями обязательств, предусмотренных соглашениями, коллективными договорами в части охраны труда;
- вносить по итогам проверки на имя должностных лиц предложения об устранении выявленных нарушений;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям **и** приемке в эксплуатацию производственных объектов **и** средств производства;
- принимать участие в разработке нормативных правовых актов Республики Таджикистан о труде и охране труда, вносить свои предложения;
- обращаться в соответствующие государственные органы с требованиями о привлечении к ответственности работодателей и иных должностных лиц организации, которые виновны в нарушении нормативных правовых актов Республики Таджикистан о труде, безопасности и охране труда, положений соглашения и коллективных договоров, в том числе, сокрытии несчастных случаев на производстве **и** профессиональных заболеваний;
- принимать участие **в** рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением нормативных правовых актов Республики Таджикистан о

труде, безопасности и охраны труда, невыполнением обязательств, предусмотренных трудовым договором, соглашением **и** коллективными договорами;

- обращаться по заявлению работника с исками в суд для защиты прав работников на возмещение вреда, причиненного в результате увечья или иного повреждения здоровья в связи с исполнением трудовых обязанностей, **и** в других случаях ущемления прав работников на труд, безопасность и охрану труда.

РАЗДRЛ VI. ЗАКЛЮЧИТRЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ГЛАВА 39. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Статья 359. Формы социального страхования

1. Социальное страхование работников осуществляется в следующих формах:

- государственное социальное страхование;
- добровольное социальное страхование.

2. Государственное социальное страхование распространяется на всех без исключения лиц, работающих по трудовому договору. Средства государственного социального страхования формируются за счет взносов, уплачиваемых работодателями, поступлений из государственного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Республики Таджикистан.

3. Работники вносят свой взнос в уполномоченные государственные органы по социальному страхованию и пенсии в порядке и размере, определяемом законодательством Республики Таджикистан.

4. Добровольное социальное страхование осуществляется через негосударственные страховые фонды, которые могут создавать организации, коллективы граждан и общественные объединения.

Статья 360. Виды обеспечения за счет государственного социального страхования

1. 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.

2. Наличие задолженности работодателя из фонда государственного социального страхования не лишает работника права на обеспечение за счет средств государственного социального страхования.

3. В трудовом договоре, соглашении и коллективных договорах за счет собственных средств работодателя и добровольных взносов работников могут быть предусмотрены более высокие размеры выплат, а также дополнительные социальные выплаты.

ГЛАВА 40. НАДЗОР В СФЕРЕ ТРУДА

Статья 361. Надзор за соблюдением законодательства Республики Таджикистан о труде

Надзор за соблюдением законодательства Республики Таджикистан о труде и занятости населения осуществляют уполномоченные государственные и негосударственные органы в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

Статья 362. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности и в области горных работ

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасности ведения работ в промышленности и в области горных работ осуществляется уполномоченным государственным органом Республики Таджикистан в области надзора за безопасным ведением работ в промышленности и в области горных работ и его местными органами.

НАВЕРХ

Сгатья 363. Общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Таджикистан в сфере труда

1. Общественный контроль за соблюдением нормативных правовых актов Республики Таджикистан в сфере труда и правил охраны труда осуществляют профессиональные союзы, инспекторы и комиссии соответствующего выборного профсоюзного органа организации или другие представители работников.

2. Общественный санитарный контроль осуществляют общественные санитарные инспекторы организаций.

ГЛАВА 41. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сгатья 364. Ответственность за несоблюдение требований настоящего Кодекса

Физические и юридические лица за несоблюдение требований настоящего Кодекса привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

Сгатья 365. О признании утратившими силу некоторых законодательных актов Республики Таджикистан

Признать утратившими силу Трудовой кодекс Республики Таджикистан принятый Законом Республики Таджикистан от 15 мая 1997 года, NO 417 (Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 1997 г., №9, ст.112, ст. 113; 1998 г., NO 23-24, ст. 340; 1999 г., NO 5, ст. 69; 2002 г., NO 4, Ч.1, ст. 185; 2004 г., NO 5, ст.337; 2006 г., NO 3, ст.152, NO 4, ст. 195; 2009 г., NO 5, ст. 320; 2010 г., NO 7, ст. 545, ст. 549; 2011 г., NO 3, ст. 151, NO 12, ст. 842; 2012 г., NO 8, ст.817; 2013 г., NO 7, ст. 509), Закон Республики Таджикистан от 19 мая 2009 года, NO 517 "Об охране труда" (Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2009 г., NO 5, ст. 324, 2012 г., NO 8, ст. 819) и Закон Республики Таджикистан от 28 июля 2006 года, NO 202 "О социальном партнерстве, соглашениях и коллективных договорах" (Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2006 г., NO 7. ст. 350).

Сгатья 366. Порядок введения в действие настоящего Кодекса

Настоящий Кодекс ввести в действие после его официального опубликования.

Президент

Республики Таджикистан г.Душанбе,
от 23 июля 2016 года, NO 1329