

*** Кодекс законов о труде Туркменистана признан утратившим силу с 1 июля 2009 г. Законом Туркменистана от 18 апреля 2009 г. № 29-IV.**

КОДЕКС ЗАКОНОВ О ТРУДЕ ТУРКМЕНИСТАНА

Кодекс законов о труде Туркменистана, утвержденный Законом Туркменистана от 28 июня 1972 г., с изменениями и дополнениями, внесенными Меджлисом Туркменистана по состоянию на 1 октября 1993 года.

Кодекс законов о труде Туркменистана регулирует трудовые отношения работников и работодателей (предприятий, учреждений, организаций¹ (¹Далее-предприятие) различных форм собственности и хозяйствования).

Г Л А В А 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1 исключена.

Статья 2. Основные трудовые права работников

Право граждан на труд гарантируется Конституцией Туркменистана, включая право на выбор по своему усмотрению профессии, рода занятий и места работы, а также право на защиту от безработицы.

Принудительный труд запрещается, кроме случаев, установленных законом.

Каждый работник имеет право:

на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;

на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных и памятных дней, а также оплачиваемых ежегодный отпусков:

- на объединение в профессиональные союзы;
- на социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных, установленных законом случаях;
- на судебную защиту своих трудовых прав.

Статья 3. Регулирование труда членов колхозов и иных кооперативных организаций

Труд членов колхозов и иных кооперативных организаций регулируется их уставами, а также законодательством Туркменистана, относящимся к колхозам и иным кооперативным организациям.

Статья 4. Источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений

Источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений являются:

1. Конституция Туркменистана;
2. настоящий Кодекс и другие акты трудового законодательства;
3. коллективные договоры, соглашения, иные нормативные акты, принятые в соответствии с законодательством;
4. трудовой договор, контракт.

Статья 5. Недействительность условий договоров о труде, ухудшающих положение работников

Условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Туркменистана о труде, являются недействительными.

Статья 6. Соотношение законодательства о труде Туркменистана с международным правом

Если международным договором (соглашением, конвенцией), в котором участвует Туркменистан, установлены иные правила по сравнению с предусмотренными в его законодательстве о труде, то применяются правила этого договора (соглашения, конвенции).

Г Л А В А П КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Статья 7. Коллективный договор

Коллективный договор- правовой акт, регулирующий трудовые, социально- экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем.

Коллективный договор должен содержать основные положения по вопросам труда и заработной платы, положения в области рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда и материального стимулирования, охраны труда, а также взаимные обязательства работодателя и коллектива работника.

Статья 3-14 исключена.

Г Л А В А Ш. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, КОНТРАКТ

Статья 15. Содержание и стороны трудового договора, контракта

Трудовой договор есть соглашения между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Контракт - это трудовой договор, заключенный в письменной форме на определенный срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде. Контракт может заключаться с

работником в случаях, предусмотренных настоящей статьей, иными законодательными актами, при условии обязательного установления в соответствующем нормативном акте конкретной минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника.

Работодателями являются предприятия различных форм собственности и хозяйствования (их объединения и обособленные подразделения), предприниматели, осуществляющие свою деятельность без образования юридического лица граждане, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора, контракта с работниками.

Работниками являются лица, заключившие трудовой договор, контракт с работодателем.

Статья 16. Гарантии при приеме на работу

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается.

Статья 17. Ограничение совместной службы родственников

Запрещается совместная служба на одном и том же государственном предприятии лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также родители, братья, сестры и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Исключения из этого правила могут устанавливаться Кабинетом Министров Туркменистана.

Статья 18. Срок трудового договора

Трудовые договора заключаются:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на неопределенный срок не более трех лет;
- 3) на время выполнения определенной работы.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также, в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

Статья 19. Продление действия срочного трудового договора

Если по истечении срока трудового договора (пункты 2 и 3 статьи 18) трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продленным на неопределенный срок.

Статья 20. Заключение трудового договора, контракта

Трудовой договор, контракт заключается в письменной форме.

Заключение трудового договора оформляется приказом (распоряжением), который объявляется работнику под расписку.

Если работник фактически допущен к работе, трудовой договор считается заключенным, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода с другого предприятия, по согласованию между руководителями предприятий (работодателями), не может быть отказано в заключении трудового договора.

Статья 20-1 исключена.

Статья 21. Документы, требуемые при поступлении на работу

При поступлении на работу предъявляются:

- 1) документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовая книжка (при наличии таковой);

3) диплом об окончании учебного заведения либо удостоверение, или иной соответствующий документ на право выполнения определенной работы.

При приеме на работу запрещается требовать документы помимо предусмотренных законодательством Туркменистана.

Статьи 22-24 исключены.

**Статья 25. Запрещение требовать выполнения работы,
не обусловленной трудовым договором, контрактом**

Администрация предприятия (работодатель)¹ не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, контрактом.

**Статья 26. Перевод на другую работу.
Изменение существенных условий труда**

Перевод на другую работу на том же предприятии, а также перевод на работу на другое предприятие либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, допускается только с письменного согласия работника за исключением случаев, предусмотренных в статьях 27, 28 и 139 настоящего Кодекса.

Не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его на том же предприятии на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором. Работодатель не вправе перемещать работника на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В связи с изменениями в организации производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об изменении существенных условий труда - систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмены неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменении разрядов и наименования должностей и других -

работник должен быть поставлен в известность не позднее чем в месячный срок.

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 6 статьи 30 настоящего Кодекса.

Статья 27. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости

В случае производственной необходимости для предприятия работодатель имеет право переводить работников на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу на том же предприятии либо на другом предприятии, но в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий, для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника и не может быть превышать одного месяца в течение календарного года.

Статья 28. Временный перевод на другую работу

В случае простоя работники переводятся с учетом их специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии на все время простоя либо на другое предприятие, но в той же местности на срок до одного месяца. При переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за работниками, не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад).

Статья 29. Ограничение перевода на неквалифицированные работы

При простое и в случае временного замещения отсутствующего работника перевод квалифицированных работников на неквалифицированные работы не допускается.

Статья 30. Основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока (пункты 2 и 3 статьи 18), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) призыв или поступление работника на военную службу;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работника (статьи 31 и 32), по инициативе работодателя (статьи 33), либо по требованию профсоюзного органа (статьи 37);
- 5) перевод работника с его согласия на другое предприятие или переход на выборную должность;
- 6) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;
- 7) вступление в законную силу приговора суда, по которому работник осужден (кроме случаев условного осуждения и отсрочки исполнения приговора) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.

Передача предприятия из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора.

При смене собственника предприятия, а равно его реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются; прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно в соответствии с законодательством.

Статья 31. Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по инициативе работника

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за один месяц.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию, грубое нарушение законодательства об охране труда и другие случаи), работодатель расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

По истечении этих сроков работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока, указанного в части первой настоящей статьи.

До истечения срока, указанного в части первой настоящей статьи, работник вправе в любое время взять свое заявление обратно или подать новое заявление, отменяющее прежнее.

Увольнение не допускается, если после истечения указанного в части первой настоящей статьи срока со дня подачи заявления работник фактически не был освобожден от работы и не подтвердил своего желания расторгнуть трудовой договор.

Статья 32. Расторжение срочного трудового договора по инициативе работника

Срочный трудовой договор (пункты 2 и 3 статьи 18) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случаях его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Статья 33. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты работодателем лишь в случаях:

1) ликвидации предприятия, сокращения численности или штата работников;

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

3) систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

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

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

6) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

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

8) совершения по месту работы хищения имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 5

настоящей статьи) и в период пребывания работника в отпуске - за исключением случаев полной ликвидации предприятия.

Статья 34. Дополнительные основания прекращения трудового договора некоторых категорий работников

Помимо оснований, предусмотренных статьями 30, 32 и 33 настоящего Кодекса, трудовой договор некоторых категорий работников может быть прекращен в случаях:

1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем предприятия (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения), его заместителями и работниками, несущими дисциплинарную ответственность в соответствии с уставами;

2) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (работодателя);

3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

4) направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий.

Законодательством Туркменистана могут устанавливаться и другие дополнительные основания прекращения трудового договора некоторых категорий работников при нарушении установленных правил приема на работу и в других случаях.

Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 3 части первой настоящей статьи, производится с соблюдением правила части третьей статьи 33, а по основаниям, указанных в пунктах 2 и 3, также и правила статьи 35 настоящего Кодекса.

Статья 35. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с согласия соответствующего выборного профсоюзного органа

Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 1 (кроме случаев ликвидации предприятия), 2, 3, 4, 5 и 7 статьи 33 настоящего Кодекса, может быть произведено с согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

Согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора по инициативе работодателя не требуется в случаях:

увольнения по основаниям, не предусмотренным частью первой настоящей статьи;

увольнения с предприятия, где отсутствует соответствующий выборный профсоюзный орган;

увольнения руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должность органами государственной власти и управления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан, руководителей предприятий (его филиалов, представительств, отделений и других обособленных подразделений), их заместителей.

Соответствующий выборный профсоюзный орган сообщает работодателю в письменной форме о принятом решении в десятидневный срок со дня получения письменного представления руководителя предприятия.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, а при увольнении по основаниям, указанным в пунктах 3,4, 7 статьи 33 настоящего Кодекса, - в пределах одного месяца со дня обнаружения проступка.

Статья 36 исключена.

Статья 37. Расторжение трудового договора по требованию профсоюзного органа

По требованию профсоюзного органа (не ниже этрапского) работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору. Руководящий работник, избранный на должность трудовым коллективом, освобождается по требованию

профсоюзного органа (не ниже этрапского) на основании решения общего собрания (конференции) соответствующего трудового коллектива.

Статья 38. Отстранение от работы

Отстранение работника от работы (должности) с приостановкой выплаты заработной платы может производиться только по предложению уполномоченных на то органов в случаях, предусмотренных законодательством Туркменистана.

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, работодатель в этот день не допускается к работе.

Статья 39. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работ отдается:

- 1) семейным- при наличии двух и более иждивенцев;
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии;
- 4) работникам, получившим на данном предприятии трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 5) работникам, обучающихся без отдыха от производства в учебных заведениях;
- 6) инвалидам войны и приравненным к ним лицам, членам семей военнослужащих и партизан, погибших или пропавших без вести при защите Отечества;
- 7) изобретателям;
- 8) работникам из числа уволенных в запас или отставку военнослужащих сверхсрочной службы, прапорщиков, мичманов или лиц офицерского состава

- по той работе, на которую они поступили впервые после увольнения с действительной военной службы;

9) лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с лучевой нагрузкой, вызванные последствиями чернобыльской катастрофы, инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь наступившей инвалидности с чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в зоне отчуждения в 1986-1990 годах, другим приравненным к ним лицам;

10) лицам предпенсионного возраста (два года перед пенсией).

Статья 40. Выходное пособие

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 3 и 6 статьи 30 и пунктах 2 и 6 статьи 33 настоящего Кодекса, либо вследствие нарушения работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (статья 32) работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка. Выходное пособие выплачивается также в случаях предусмотренных Законом Туркменистана.

Совместителям выходное пособие не выплачивается.

Статья 41. Оформление прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. В приказе (распоряжении) и в трудовой книжке должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона.

При расторжении трудового договора по инициативе работника в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, с зачислением в учебное заведение либо в аспирантуру и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, в приказе (распоряжении)

работодателя о прекращении трудового договора и в трудовой книжке работника указываются эти причины.

Статья 42. Трудовая книжка

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности работника.

Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих на предприятии свыше пяти дней.

В трудовую книжку вносятся сведения о работе. Взыскания в трудовую книжку не записываются.

Трудовая книжка выдается работнику в день прекращения трудового договора, контракта.

Статья 43. Выдача документов о работе и заработной плате

Работодатель обязан не позднее чем в пятидневный срок по просьбе работника, в том числе бывшего, выдать справку с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы, а также другие документы о работе, предусмотренные законодательством.

Г Л А В А Ш - А ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ГАРАНТИИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА ГРАЖДАН НА ТРУД

Статья 43-1. Гарантии реализации права граждан на труд

Гражданам, постоянно проживающим на территории Туркменистана, гарантируется:

свобода выбора вида занятости, в том числе работы с различными режимами труда;

бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве со стороны государственной службы занятости;

предоставление предприятиями в соответствии с их заранее поданными заявками подходящей работы выпускникам учебных заведений;

бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в системе службы занятости или по ее направлению в иных учебных заведениях с выплатой стипендии;

компенсация в соответствии с законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность по предложению службы занятости;

возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных или иных особенностей граждан;

правовая защита от необоснованного увольнения.

Правовые, экономические и организационные условия обеспечения занятости и гарантии реализации права граждан на труд определяются законодательством.

Статья 43-2. Порядок высвобождения работников

О предстоящем высвобождении работники персонально под расписку предупреждаются не позднее чем за два месяца.

При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата учитывается преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное законодательством.

Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением численности или штата администрация предлагает работнику другую работу на том же предприятии. При отсутствии работы по соответствующей профессии или специальности, а также в случае отказа работника от перевода на другую работу на том же предприятии работник, по своему усмотрению, обращается за содействием в орган по трудоустройству либо трудоустраивается самостоятельно. Одновременно администрация доводит до сведения органа по трудоустройству о предстоящем высвобождении работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

Орган по трудоустройству предлагает работнику работу в той же или другой местности по его профессиям, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - осуществляет подбор другой работы с

учетом индивидуальных пожеланий и общественных потребностей. При необходимости работник может быть направлен, с его согласия, на обучение новой профессии (специальности) с последующим предоставлением ему работы.

Статья 43-3. Льготы и компенсация высвобождаемым работникам

Работникам, высвобождаемым с предприятий при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия;

3) сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства в порядке исключения и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа по трудоустройству при условии, если работник заблаговременно (в двухнедельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата месячная выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по прежнему месту работы.

За указанными работниками сохраняется непрерывный трудовой стаж, если перерыв в работе после увольнения не превысил трех месяцев.

При реорганизации и ликвидации предприятий за высвобожденными работниками сохраняются на период трудоустройства, но не более чем на три месяца, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия и непрерывный трудовой стаж.

Высвобожденным работникам предоставляются также другие льготы и компенсации в соответствии с законодательством.

Г Л А В А IV РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 44. Нормирование продолжительности

рабочего времени

Нормирование продолжительности рабочего времени работников осуществляется работодателем с учетом ограничений, установленных настоящим Кодексом и коллективным договором.

Статья 45. Нормальная продолжительность рабочего времени

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

Статья 46. Сокращение продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

1) для работников в возрасте от 16 до 18 лет- 36 часов в неделю, а для лиц в возрасте от 15 до 16 лет (учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул статья 179) - 24 часа в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной в абзаце первом настоящего пункта для лиц соответствующего возраста;

2) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, не более 36 часов в неделю.

Список производства, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается Кабинетом Министров Туркменистана.

Законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (учителей, врачей, женщин, работающих в сельской местности, и других).

Статья 47. Пятидневная рабочая неделя и продолжительность ежедневной работы

Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия или органом, представляющим трудовой коллектив с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (статья 45 и 46).

Пятидневная рабочая неделя устанавливается работодателем совместно с профсоюзным комитетом или органом, представляющим трудовой коллектив, с учетом специфики работы мнения, трудового коллектива и по согласованию с местными органами исполнительной власти.

Статья 48. Шестидневная рабочая неделя и продолжительность ежедневной работы

На тех предприятиях, где по характеру производства и условиям работы введения пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часов при недельной норме 24 часа.

Шестидневная рабочая неделя устанавливается работодателем совместно с профсоюзным комитетом или органом, представляющим трудовой коллектив, с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и по согласованию с местными органами исполнительности власти.

Статья 49. Продолжительность работы накануне праздничных, памятных и выходных дней

Накануне праздничных и памятных дней (статья 66) продолжительность работы работников, кроме работников, указанных в статье 46 настоящего Кодекса, сокращается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

Статья 50. Продолжительность работы в ночное время

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (пункт 2 части первой и часть вторая статьи 46).

Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства, в частности в непрерывных производствах, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Статья 51. Ненормированный рабочий день

Ненормированный рабочий день на предприятиях может применяться лишь для работников, указанных в перечне, утверждаемом Кабинетом министров Туркменистана.

Статья 52. Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида - до шестнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

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

Статья 53. Суммированный учет рабочего времени

На непрерывной действующих предприятиях, а также в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия или органом, представляющим трудовой коллектив, введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (статьи 45 и 46).

Статья 54. Разделение рабочего дня на части

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

Порядок разделения рабочего дня на части определяется работодателем совместно с трудовым коллективом.

Статья 55. Начало и окончание ежедневной работы

Время начала и окончания ежедневной работы (смены) на предприятиях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности в соответствии с законодательством.

Статья 56. Сменная работа

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени.

Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или органом, представляющим трудовой коллектив, с учетом специфики работы и мнения трудового коллектива. Графики сменности доводятся до

сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается. Перерывы между сменами должны быть не менее двенадцати часов.

Статья 57. Ограничение сверхурочных работ

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Сверхурочным считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего времени (статьи 47,48 и 52).

Работодатель может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством.

Сверхурочные работы могут производиться лишь с разрешения профсоюзного комитета предприятия или органа, представляющего трудовой коллектив.

К сверхурочным работам не допускаются:

- 1) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- 2) работники моложе восемнадцати лет;
- 3) работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных школах, в дни занятий;
- 4) другие категории работников в соответствии с законодательством.

Женщин имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей- инвалидов- до шестнадцати лет), и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, причем инвалиды лишь при условии, если такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями.

Статья 57-1. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работника

Сверхурочные работы без согласия работника допускаются только в следующих исключительных случаях:

- 1) при производстве работ для предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения

их последствий, предотвращения несчастных случаев, оказания экстренной медицинской помощи работниками учреждений здравоохранения;

2) при производстве общественного необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи- для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование.

Статья 58. Предельная продолжительность сверхурочных работ

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

ГЛАВА V ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 59. Перерыв для отдыха и питания

Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов. Перерыв не включается в рабочее время.

Перерыв для отдыха и питания, как правило, должен предоставляться через каждые четыре часа после начала работы. Время начала и окончания перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работники используют перерыв по своему усмотрению. На это время они могут отлучаться с места работы.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия или органом, представляющим трудовой коллектив.

**Статья 59-1. Перерывы или прекращение работы
в жаркое время года и связанный с
ними перевод на другую работу**

При работах в жаркое время года на открытом воздухе или в закрытых помещениях, если микроклиматические условия в них не соответствуют санитарным нормам, утверждаемым Кабинетом министров Туркменистана, работникам предоставляются перерывы или работа может быть прервана (прекращена).

В случае прекращения работы в жаркое время года вследствие высокой температуры воздуха работодатель вправе перевести работника на другую работу с более благоприятными условиями труда.

**Статья 60. Выходные дни при пятидневной и
шестидневной рабочей неделе**

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

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, если он не определен законодательством, устанавливается графиком работы предприятия и, как правило, должен предоставляться подряд с общим выходным днем.

**Статья 61. Выходные дни на непрерывно действующих
предприятиях**

На предприятиях, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости непрерывного обслуживания населения, а также на других предприятиях с непрерывным производством выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графику сменности.

**Статья 62. Выходные дни на предприятиях,
связанных с обслуживанием населения**

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

Статья 63. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее сорока двух часов.

Статья 64. Привлечение к работе в выходные дни

Привлечение к работе в выходные дни допускается только с согласия работника, за исключением случаев, когда она выполняется:

- 1) для предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий, предотвращения несчастных случаев;
- 2) на основании коллективного договора.

Привлечение к работе в выходные дни оформляется приказом (распоряжением) работодателя с соблюдением ограничений, предусмотренных статьями 167, 168, 183 и 200 настоящего Кодекса.

Статья 65. Компенсация за работу в выходной день

Работа в выходной день может компенсироваться, по соглашению сторон, предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме в двойном размере.

Оплата за работу в выходной день исчисляется по правилам статьи 90 настоящего Кодекса.

Статья 66. Праздничные и памятные дни

1. Работа на предприятиях, в организациях и учреждениях не производится в следующие праздничные и памятные дни:

- 1) Новый год - 1 января;
- 2) День памяти - 12 января;
- 3) День Государственного флага Туркменистана - 19 февраля;
- 4) Международный женский день - 8 марта;
- 5) Национальный праздник весны - 21-22 марта;
- 6) День Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов - 9 мая;
- 7) День возрождения, единства и поэзии Махтумкули Фраги - 18 мая;
- 8) Национальный день поминовения – 6 октября;
- 9) День независимости Туркменистана - 27-28 октября;
- 10) Национальный праздник- Туркменистана - День нейтралитета - 12 декабря;
- 11) Курбан байрамы - точная дата Курбан байрамы ежегодно определяется Кабинетом Министров Туркменистана;
- 12) Ораза байрамы - точная дата определяется в соответствии с Указом Президента Туркменистана «Об Ораза байрамы».

2. В Туркменистане отмечаются следующие праздничные и памятные дни (без предоставления дней отдыха, если они приходятся на рабочие дни):

- 1) День защитников Отечества - 27 января;
- 2) Праздник «Suw damjasy – altyn dānesi» - первое воскресенье апреля;
- 3) Всемирный день здоровья - 7 апреля;
- 4) Праздник туркменского скакуна - последнее воскресенье апреля;
- 5) День работников органов внутренних дел Туркменистана - 29 мая;
- 6) Праздник туркменского ковра - последнее воскресенье мая;
- 7) Международный день защиты детей – 1 июня;
- 8) Всемирный день охраны окружающей среды - 5 июня;
- 9) День работников текстильной промышленности - первое воскресенье июня;
- 10) День науки - 12 июня;
- 11) День работников культуры и искусства - 27 июня;
- 12) Галла байрамы - третье воскресенье июля;
- 13) День пограничников - 11 августа;
- 14) День туркменской дыни - второе воскресенье августа;
- 15) День знаний и студенческой молодежи - 1 сентября;

- 16) День Рухнама - 12 сентября;
- 17) День работников нефтегазовой, энергетической и геологической отраслей - вторая суббота сентября;
- 18) Международный день пожилых людей - 1 октября;
- 19) Праздник урожая - последнее воскресенье ноября;
- 20) Праздник- добрососедства - первое воскресенье декабря;
- 21) День памяти первого Президента Туркменистана С.А.Ниязова (Сапармурата Туркменбаши Великого) - 21 декабря.
(В редакции Закона Туркменистана от 15 августа 2008 г.- Ведомости Меджлиса Туркменистана, 2008 г., № ____, ст. ____)

Статья 67. Исключительные случаи привлечения к работе в праздничные и памятные дни

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

Статья 68. Предоставление работникам отпусков

Продолжительность, порядок и условия предоставления всех видов трудовых отпусков регулируется в соответствии с законодательством.

Статьи 69-77 исключены.

Г Л А В А VI ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Статья 78. Оплата по труду

Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальных размером не ограничивается.

Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям.

Статья 79. Минимальный размер оплаты труда

Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Статья 80. Нормирование заработной платы

Нормирование заработной платы работников бюджетных учреждений и организаций осуществляется государством.

Статья 81. Оплата труда рабочих

При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятия сочтут такую систему наиболее целесообразной.

Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала предприятия определяют самостоятельно.

Статья 82. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится, как правило, на основе должностных окладов.

Должностные оклады устанавливаются работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника.

Предприятия могут устанавливать для руководителей, специалистов и служащих иной вид оплаты труда (в процентах от выручки, в долях от прибыли и другие).

Статья 83. Повышенная оплата труда

На тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями устанавливается повышенная оплата труда.

Статья 84. Система оплаты труда

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год, другие формы материального поощрения.

Установление системы оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплаты вознаграждения по итогам работы за год производится работодателем.

Заработная плата каждого работника определяется конечными результатами работы, личным трудовым вкладом работника и максимальным размером не ограничивается.

Статья 85. Вознаграждение по итогам годовой работы

В дополнение к системам оплаты труда может устанавливаться вознаграждение работников предприятий по итогам годовой работы из фонда, образуемого за счет прибыли, полученной предприятием. Размер вознаграждения определяется с учетом результатов труда работника и продолжительности его непрерывного стажа работы на предприятии.

Положение о порядке начисления и выплаты вознаграждения по итогам годовой работы утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия или органом, представляющим трудовой коллектив.

Статья 86. Извещение работников о введении нового или изменении действующих условий оплаты труда

Работодатель обязан известить работников о введении новых условий оплаты труда или об их изменении не позднее чем за один месяц.

Статья 86-1. Оплата при отклонении от нормальных условий труда

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, в ночное время, в праздничные и памятные дни и других), работодатель обязан производить работникам соответствующие доплаты. Размеры доплат и условия их выплаты устанавливаются работодателем самостоятельно и фиксируются в коллективных договорах (положениях об оплате труда). При этом размеры доплат не могут быть ниже установленных законодательством.

Статья 87. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работ различной квалификации труд рабочих-повременщиков, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации.

Труд рабочих-сдельщиков оплачивается по расценкам выполняемой работы. В тех отраслях народного хозяйства, где по характеру производства рабочим-сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, рабочим, выполняющим такие работы, выплачивается межразрядная

разница, если это предусмотрено коллективным договором. Выплата производится при выполнении рабочим норм выработки.

(В редакции Закона Туркменистана от 11 января 1999 г.- Ведомости Меджлиса Туркменистана, 1999 г., № 1, ст.14)

Статья 88. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников

Работникам, выполняющим на одном и том же предприятии, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия в соответствии с законодательством по соглашению с работником.

Статья 89. Оплата работы в сверхурочное время

Работа в сверхурочное время оплачивается не менее чем в двойном размере.

Статья 90. Оплата работы в праздничные и памятные дни

Работа в праздничный и памятный день (статья 67) оплачивается в двойном размере:

- 1) сдельщикам- по двойным сдельным расценкам;
- 2) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере двойной часовой или дневной ставки;
- 3) работникам, получающим месячный оклад,- в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный и памятный день производилась в пределах месячной нормы

рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в праздничный и памятный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Статья 91. Оплата работы в ночное время

Работа в ночное время (статья 50) оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом коллективным договором (положением об оплате труда) предприятия, но не ниже, чем предусмотрено законодательством.

Статья 92. Оплата труда при невыполнении нормы выработки, при браке продукции и простое имевших место не по вине работника

При невыполнении норм выработки, изготовлении продукции, оказавшейся браком, и простое, имевших место не по вине работника, оплата производится в соответствии со статьями 93, 94 , 95 настоящего Кодекса.

Статья 93. Порядок оплаты труда при невыполнении норм выработка

В соответствии с законодательством при невыполнении норм выработки не по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу. Месячная заработная плата в этом случае не может быть ниже двух третей тарифной ставки установленного ему разряда (оклада).

При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится в соответствии с выполненной работой.

Статья 94. Порядок оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

При изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника, оплата труда по ее изготовлению производится по

пониженным расценкам. Месячная заработная плата работника в этих случаях не может быть ниже двух третей тарифной ставки установленного ему разряда (оклада).

Брак изделий, происшедший вследствие открытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделия органом технического контроля, оплачивается этому работнику наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается в зависимости от степени годности продукции по пониженным расценкам.

Статья 95. Порядок оплаты времени простоя и при освоении новых производств (продукции)

Время простоя не по вине работника, если работник предупредил работодателя (бригадира, мастера, других должностных лиц) о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже двух третей тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

На период освоения нового производства (продукции) работодатель может производить работникам доплату до прежнего среднего заработка на срок не более шести месяцев.

Статья 96. Оплата труда при неполном рабочем времени

Оплата труда при неполном рабочем дне или при неполной рабочей недели (статья 52) производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Статья 97. Сохранение заработной платы при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу и перемещении

При переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работа за работником сохраняется его прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода.

В тех случаях, когда в результате перемещения работника (часть вторая статьи 26) уменьшается заработок по независящим от него причинам, производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения.

При переводе по медицинским показаниям, на нижеоплачиваемую работу граждан, заболевших и перенесших лучевую болезнь, вызванную последствиями радиационного воздействия, и также граждан - инвалидов, в отношении которых установлена причинами наступивший инвалидности с радиационным воздействием, предприятия, учреждения, организации выплачивают им разницу до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

(В редакции Закона Туркменистана от 18 июня 1996 г.- Ведомости Меджлиса Туркменистана, 1996 г., № 1-2, ст.37)

Статья 98. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Для отдельных категорий работников законодательством могут быть установлены другие сроки выплаты заработной платы.

В тех случаях, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этих дней.

Заработная плата за все отпуска выплачивается не позднее, чем за один день до начала отпуска.

В случае невыплаты работнику причитающейся заработной платы за время отпуска в установленный срок предоставленный отпуск переносится, на количество дней задержки выплаты заработной платы.

Статья 99. Место выплаты заработной платы

Выплата заработной платы работников производится, как правило, в месте выполнения ими работы.

Статья 100. Сроки расчета при увольнении

При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от предприятия (работодателя), производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны

быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работников требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить неоспариваемую им сумму.

Статья 101. Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки

При задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула.

Статья 102. Расчетные книжки

Всем работникам, труд которых оплачивается сдельно, работодатель обязан выдавать по истечении пяти дней после приема на работу расчетные книжки.

В расчетные книжки записываются условия труда и расчеты по заработной плате.

Статья 103 исключена.

Г Л А В А VII НОРМЫ ТРУДА И СДЕЛЬНЫЕ РАСЦЕНКИ

Статья 104. Нормы труда

Нормы труда- нормы выработки, времени, обслуживания, численности - устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрепленные и комплексные нормы.

Нормы труда подлежат обязательной замене новыми по мере проведения аттестация и рационализации рабочих мест, внедрения

новой техники, технологии и организационно- технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

Достижение высокого уровня выработки продукции отдельным работникам, бригадой по собственной инициативе за счет применения новым приемов труда и передового опыта, совершенствования своими силами рабочих мест не является основанием для пересмотра норм.

Статья 105. Введение, замена и пересмотр норм труда

Введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или органом, представляющим трудовой коллектив.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за один месяц. При этом работникам разъясняются причины пересмотра норм труда, а также условия, при наличии которых должны применяться новые нормы.

Статья 106. Замена и пересмотр единых и типовых норм труда

Замена и пересмотр единых и типовых (межотраслевых, отраслевых, ведомственных) норм труда осуществляются органами, их утвердившими.

Статья 107. Определение расценок при сдельной оплате труда

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

Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки. Сдельная расценка может быть определена также путем умножения часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Статья 108. Сохранение за работниками прежних расценок при внедрении изобретений и рационализаторских предложений

За авторами изобретений или рационализаторских предложений, изменяющих технические нормы и расценки, прежние расценки сохраняются в течение шести месяцев со времени введения новых норм труда и расценок.

Прежние расценки сохраняются и в тех случаях, когда изобретатель или рационализатор ранее не выполнял работу, нормы труда и расценки на которую изменены в связи с внедрением его изобретения или рационализаторского предложения, и переведен на эту работу после внесения предложения.

За работниками, оказавшими изобретателю или рационализатору помощь во внедрении изобретения или рационализаторского предложения, прежние расценки сохраняются в течение трех месяцев.

Статья 109. Установление нормированных заданий и норм обслуживания

При повременной оплате труда работникам устанавливаются нормирование задания. Для выполнения отдельных функций и объемов работ могут быть установлены нормы обслуживания или нормы численности работников.

Статья 110. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки

Работодатель обязан обеспечивать нормальные условия работы для выполнения работниками норм выработки.

Таковыми условиями считаются:

- 1) исправное состояние машин, станков и приспособлений;
- 2) своевременное обеспечение технической документацией;
- 3) надлежащее качество и количество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача;

4) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания;

5) безопасные и здоровые условия труда (соблюдение правил и норм по технике безопасности; необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровья работников и т.д.).

Статья 111. Порядок разрешения разногласий, возникающих при установлении и пересмотра норм выработки (норм времени), норм обслуживания

Разногласия, возникающие между работодателем и профсоюзным комитетом предприятия или органом, представляющим трудовой коллектив, при установлении или пересмотре норм выработки (норм времени), норм обслуживания, разрешаются вышестоящим хозяйственными и профсоюзными органами, судом.

**Г Л А В А VIII
ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Статья 112. Гарантии для работников, избранных на выборные должности в государственных органах

Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, предоставляется после окончания их полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии.

Статья 113. Гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей

На время выполнения государственных или общественных обязанностей, если по действующему законодательству эти

обязанности могут осуществляться в рабочее время, работникам гарантируется сохранение места работы (должность) и среднего заработка.

Средний заработок и место работы сохраняются в случаях выполнения следующих государственных или общественных обязанностей в рабочее время:

- 1) осуществления избирательного права;
- 2) участия в заседаниях Халк Маслахаты, сессиях Меджлиса, Генгеши, а также при выполнении других обязанностей, установленных законодательством;
- 3) явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, представителей общественных организаций и трудовых коллективов;
- 4) участия в работе комиссий по назначению пенсий при местных органах исполнительной власти и медико-социальных экспертных комиссий (МСЭК) в качестве выделенных профсоюзными органами членов этих комиссий;
- 5) явки по вызову в комиссии по назначению пенсий в качестве свидетелей для дачи показаний о трудовом стаже;
- 6) участия членов добровольных пожарных дружин в ликвидации пожара или аварии;
- 7) выполнения других государственных или общественных обязанностей - в случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 114. Гарантии для работников в связи с выполнением ими воинской обязанности

Работникам, привлекаемыми к выполнению воинских обязанностей, предоставляются гарантии и льготы предусмотренные законодательством.

Статья 115. Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации

При направлении работников для повышения квалификации с отрывом от производства за ними сохраняется место работы (должность) и производится выплаты, предусмотренные законодательством.

Статья 116. Гарантии для работников, направляемых на обследование в медицинские учреждения

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

Статья 117. Гарантии для работников, являющихся донорами

Работодатель обязан беспрепятственное отпускать работников в учреждения здравоохранения в день обследования и в день сдачи крови для переливания и сохранить за ними средний заработок за эти дни.

Работникам, являющимися донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха с сохранением среднего заработка. По желанию работника этот день присоединяется к ежегодному отпуску.

Статья 118. Гарантии для работников изобретателей и рационализаторов

За авторами изобретений или рационализаторских предложений сохраняется средний заработок при освобождении от основной работы для участие в работе по внедрению изобретения или рационализаторского предложения на том же предприятии.

При внедрении изобретения или рационализаторского предложения на другом предприятии за работниками сохраняется должность по месту постоянной работы, а работа по внедрению изобретения или рационализаторского предложения оплачивается по соглашению сторон в размере не ниже среднего заработка по месту постоянной работы.

Статья 119. Гарантии и компенсации при командировках

Работники имеют право на возмещение расходов и получение иных компенсации в связи со служебными командировками.

Работникам, направляемым в служебные командировки, оплачиваются: суточные за время нахождения в командировке, расходы по проезду к месту назначения и обратно, расходы по найму жилого помещения в порядке и размерах, устанавливаемых Кабинетом министров Туркменистана.

За командированным работникам сохраняются в течение всего времени командировки место работы (должность) и средний заработок.

Статья 120. Гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность

Работники имеют право на возмещение расходов и получение иных компенсаций в связи с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность.

Работникам при переводе их на другую работу, когда это связано с переездом в другую местность, выплачиваются:

- 1) стоимость проезда работника и членов его семьи;
- 2) расходы по провозу имущества;
- 3) суточные за время нахождения в пути;
- 4) заработная плата за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более шести дней, а также за время нахождения в пути;
- 5) единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи.

Работникам, переезжающим в связи с приемом их (по предварительной договоренности) на работу в другую местность, выплачиваются компенсации и предоставляются гарантии, указанные в части второй настоящей статьи, кроме выплаты единовременного пособия, которые этим работникам может быть выплачено по соглашению сторон.

Размеры компенсаций, порядок их выплаты и предоставления гарантий лицам, указанным в частях второй и третьей настоящей статьи, а также гарантии и компенсации лицам при переезде их в другую местность в связи с направлением на работу после окончания учебного заведения, аспирантуры, клинической ординатуры либо в порядок

организованного набора или общественного призыва устанавливаются законодательством.

Статья 121. Компенсация за использование транспортных средств, износ оборудования, инструментов и приспособления, принадлежащих работнику

Работник, использующие свои транспортные средства, оборудование, инструменты и приспособления для нужд работодателя имеют право на получение за них износ (амортизацию) компенсации, размер и порядок выплаты которой определяется по договоренности с работодателем.

Статья 122. Гарантии при возложении на работников материальной ответственности за ущерб, причиненный предприятию

За ущерб, причиненной предприятию при исполнении трудовых обязанностей, работники, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка, за исключением тех случаев, для которых законодательством установлены иные пределы материальной ответственности.

Статья 123. Ограничение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный предприятию

Материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию при исполнении трудовых обязанностей, возлагается на работника и не должна превышать полного размера причиненного ущерба, за исключением случаев, предусмотренных законодательством при условии, если ущерб причинен по его вине.

Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка работника (статьи 122 и 124).

При определении размера ущерба учитывается только прямой действительный ущерб; не полученные доходы не учитываются.

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

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

Статья 124. Случаи ограниченной материальной ответственности работников

Ограниченную материальную ответственность в соответствии с законодательством несут:

1) работники- за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, - в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка.

В таком же размере работники несут материальную ответственность за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием работнику в пользование;

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

3) должностные лица, виновные в незаконном увольнении или переводе в другую работу,- в случаях и размерах, указанных в статье 226 настоящего Кодекса.

Статья 125. Случаи полной материальной ответственности работников

Работники несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине предприятию в следующих случаях:

1) когда ущерб причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке;

2) когда в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию при исполнении трудовых обязанностей;

3) когда между работником и работодателем в соответствии со статьей 125-1 настоящего Кодекса заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;

4) когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей;

5) когда имущество и другие были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

6) когда ущерб причинен недостатками, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, приборов и механизмов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием работнику в пользование;

7) когда ущерб причинен работником, находящимся в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения.

Статья 125-1. Письменные договоры о полной материальной ответственности

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены предприятием с работниками (достигшими 18 - летнего возраста), занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей. Перечень таких должностей и работ, а также типового договор с полной индивидуальной материальной ответственности определяют Кабинетом министров Туркменистана.

Статья 125-2. Коллективная (бригадная) материальная ответственность

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности, вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия или органом, представляющим трудовой коллектив. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между предприятием и всеми членами коллектива (бригады).

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условия ее применения, а также типовые договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности определяются Кабинетом министров Туркменистана.

Статья 126. Порядок возмещения ущерба, причиненного работником предприятию

Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия работодателя работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить повреждение.

Возмещение ущерба работниками в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя, а руководителями предприятий и их заместителями - по распоряжению вышестоящего в порядке подчиненности органа путем удержания из заработной платы работника. Распоряжение администрации или вышестоящего в порядке подчиненности органа должна быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику. Если работник не

согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления администрацией иска в суд.

Если администрация в нарушение порядка, установленного частями второй и третьей настоящей статьи, произвела удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает по жалобе работника решение о возврате незаконно удержания суммы.

Взыскание с руководителей предприятия и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по иску вышестоящего в порядке подчиненности органа или по заявлению прокурора.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб предприятию.

Статья 126-1. Определение размера ущерба, причиненного предприятию

Размер причиненного предприятию ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

При хищении, недостатке, умышленном уничтожении или умышленной порче материальных ценностей ущерб определяется по правилам, установленным действующим законодательством.

На предприятиях общественного питания (на производстве и в буфетах) и в комиссионной торговле размер ущерба, причиненного хищением или недостатками продукции и товаров, определяется по ценам, установленным для продажи (реализации) этой продукции и товаров.

Законодательством может быть установлен особый порядок определения размера ущерба, в том числе в кратном исчислении, причиненного предприятию хищением, недостатками или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.

Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

Статья 127. Учет конкретных обстоятельств при возложении материальной ответственности на работника

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

Снижения размера ущерба, подлежащего возмещению, недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

Статья 128. Ограничение случаев удержаний из заработной платы работников

Удержание из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством.

Удержание из заработной платы работников для погашения их задолженности предприятию, где они работают, могут производиться по распоряжению работодателя:

1) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размеры удержания. В этих случаях работодатель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или со дня неправильно исчисленной выплаты;

2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 3,5 и 6 статьи 30 и пунктах 1,2 и 5 статьи 33

настоящего Кодекса, при направлении на учебу, а также в связи с уходом на пенсию;

3) при возмещении ущерба, причиненного по вине работника предприятию в размере, не превышающем его среднего месячного заработка (часть вторая статьи 126).

Заработная плата, излишне выплаченная работнику работодателем (в том числе при неправильном применении Закона), не может быть с него взыскана, за исключением случаев выплаты вследствие счетных ошибок.

Заработная плата и иные суммы, излишне выплаченные работнику вследствие сообщения ложных сведений или представления им подложных документов, взыскиваются с него на основании судебного решения.

Статья 129. Ограничение размера удержаний из заработной платы

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

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

Ограничения, установленные частями первой и второй настоящей статьи, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей.

Статья 130. Запрещение удержаний из некоторых сумм, подлежащих выплате работникам

Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

Г Л А В А IX

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Статья 131. Обязанности работников

Для работников устанавливаются следующие обязанности:

- 1) соблюдать установленные нормы по охране труда;
- 2) бережно относиться к имуществу работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба;
- 3) выполнять письменные и устные распоряжения и инструкции работодателя в соответствии с предоставленными ему полномочиями;
- 4) содействовать повышению производительности труда;
- 5) обеспечивать соблюдения установленных требований и качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг;
- 6) не разглашать коммерческую тайну работодателя;
- 7) повышать свою квалификацию по предложению работодателя и за его счет;
- 8) подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда;
- 9) исполнять иные обязанности, вытекающие из действующего законодательства, коллективного и трудового договоров.

Статья 132 исключена.

Статья 133. Обязанности работодателя

Работодатель обязан организовывать труд работников, создать условия для роста производительности труда, обеспечить трудовую и производственную дисциплину, соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта.

Статья 134. Правила внутреннего трудового распорядка. **Уставы и положения о дисциплине**

Трудовой распорядок на предприятиях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми общим собранием (конференцией) работников предприятия по представлению работодателя.

В некоторых отраслях народного хозяйства для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

Статья 135 исключена.

Статья 136. Применение поощрений за успехи в работе

Поощрения за успехи в работе применяются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждений, организации. Поощрения объявляются приказом администрации.

Статьи 137, 138 исключены.

Статья 139. Взыскание за нарушение трудовой дисциплины

За нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;

4) перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низкую должность на тот же срок;

за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительных причин, появление на работу в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения работник может быть переведен на другую нижеоплачиваемую работу или смещен на другую низкую должность на срок, указанный в абзаце первом настоящего пункта;

- 5) увольнение (пункты 3,4,7 и 8 статья 33, а также пункт 1 статьи 34).

Законодательными актами Туркменистана, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания.

При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, отношение к работе.

Статья 139-1. Органы, правомочные применять дисциплинарные взыскания

Дисциплинарное взыскание применяется органом, которому предоставлено право приема (избрания, утверждения и назначения на должность) данного работника.

Дисциплинарные взыскания на работников, несущих дисциплинарную ответственность по уставам, положениям и другим законодательным актам Туркменистана о дисциплине, могут налагаться также органами, вышестоящими по отношению к органам, указанным в части первой настоящей статьи.

Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены только по решению органа, которым они избраны, и лишь по основаниям, предусмотренным законодательством.

Статья 140. Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, за исключением случаев, предусмотренных частью четвертой статьи 141 настоящего Кодекса, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

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

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его

применения объявляются (сообщается) работнику,
подвергнутому взысканию, под расписку.

Статья 141. Обжалование дисциплинарных взысканий

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством.

Орган, рассматривающий трудовой спор, вправе учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, отношение к труду, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка.

В случае признания дисциплинарного взыскания не соответствующим тяжести совершенного проступка орган, рассматривающий трудовой спор, отменяет приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания.

После отмены приказа (распоряжения) другое дисциплинарное взыскание может быть применено администрацией в десятидневный срок со дня вступления в законную силу решения органа, рассмотревшего трудовой спор.

Статья 142. Снятие дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

Органом, применившим взыскание, оно может быть снято до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

Статья 143. Передача вопроса о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива

Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

Г Л А В А X

ОХРАНА ТРУДА

Статья 144. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда

Работодатель обязан создавать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять новейшие средства и технологии, обеспечивающие соблюдение санитарно- гигиенических норм и требований стандартов по охране труда. Вопросы охраны труда регулируются законодательством Туркменистана.

Статьи 145-164 исключены.

Г Л А В А X 1

ТРУД ЖЕНЩИН

Статья 165. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию). Запрещаются также переноска и передвижение женщинам тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, а также предельные нормы переноски и передвижения тяжестей определяются Кабинетом министров Туркменистана.

Статья 166. Ограничение труда женщин на работах в ночное время

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

Статья 166-1. Ограничение труда беременных женщин, работающих на сельскохозяйственных работах

Беременным женщинам, работающим на сельскохозяйственных работах в полевых условиях, устанавливается рабочий день продолжительностью шесть часов с сохранением средней заработной платы.

Статья 167. Запрещение ночных, сверхурочных работ и направления в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет

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

Статья 168. Ограничение сверхурочных работ и направления в командировки женщин, имеющих детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей - инвалидов - до шестнадцати лет)

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

Статья 169. Перевод на более легкую работу

беременных женщин

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой, более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет предприятия.

Статья 170. Перевод на другую работу женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работы до достижения ребенком возврата полутора лет.

Статьи 171-174 исключены.

Статья 175. Перерывы для кормления ребенка

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

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

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

Продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются администрацией совместно с профсоюзным комитетом предприятия или органом, предоставляющим трудовой коллектив, с учетом желания матери.

Статья 176. Гарантии при приеме на работу и запрещение увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет (ребенка - инвалида - до 16 лет), а одиноким матерям - с наличием ребенка в возрасте до 14 лет.

При отказе в приеме на работу указанным категориям женщин работодатель обязан сообщить им причины отказа в письменной форме. Отказ от приема на работу может быть обжалован в суд.

Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ребенка - инвалида - до 16 лет), а одиноких матерей - при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет по инициативе администрации не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, неоднократного грубого нарушения трудовой дисциплины, хищение имущества собственника.

Статья 177 исключена.

Статья 178. Обслуживание женщин на предприятиях с широким применением женского труда

На предприятиях с широким применением женского труда организуются детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин.

Статья 178-1. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

Гарантии и льготы, предоставляемые женщине в связи с материнством (ограничение труда на ночных и сверхурочных работах, ограничение

привлечения к работам в выходные, праздничные и памятные дни и направления в командировки, предоставление отпусков без сохранения заработной платы установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные действующим законодательством), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения о детях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

(В редакции Закона Туркменистана от 15 сентября 1998 г. - Ведомости Меджлиса Туркменистана, 1998 г., № 3, ст.55)

Статья 178-2. Дополнительный выходной день

Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка- инвалида в возрасте до шестнадцати лет, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц с оплатой его в размере дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

Г Л А В А ХП ТРУД МОЛОДЕЖИ

Статья 179. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Не допускается заключение трудового договора с лицами моложе шестнадцати лет.

С письменного согласия одного из родителей (опекунов, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет.

Статья 180. Трудовые права работников моложе восемнадцати лет

Работник моложе восемнадцати лет в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются

льготами, установленными настоящим Кодексом и другими законодательными актами о труде.

Статья 181. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах. Запрещается также переноска и передвижение этими лицами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Список тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, а также предельные нормы переноски и передвижения ими тяжестей определяются Кабинетом министров Туркменистана.

Статья 182. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка.

Статья 183. Запрещение привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам

Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные, праздничные и памятные дни.

Статья 184 исключена.

Статья 185. Нормы выработки для молодых рабочих

Для рабочих моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых рабочих пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени для лиц, не достигших восемнадцати лет (пункт 1 части первой статьи 46).

Для молодых рабочих, поступающих на предприятие, по окончании общеобразовательных школ, профессиональных учебных заведений, курсов, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в предусмотренных законодательством случаях и размерах и на определяемые им сроки утверждаются пониженные нормы выработки. Эти нормы утверждаются по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия или органом, представляющим трудовой коллектив.

Статья 186. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

Заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся общеобразовательных школ, профессиональных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Предприятиями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Статьи 187, 188 исключены.

Статья 189. Ограничение увольнения работников моложе восемнадцати лет

Увольнение работников моложе восемнадцати лет по инициативе администрации допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с согласия комиссии по делам несовершеннолетних. При этом увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1,2 и 6 статьи 33 настоящего Кодекса, не допускается без трудоустройства.

Статья 190. Расторжение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по требованию их родителей и других лиц

Трудовой договор с работниками моложе восемнадцати лет может быть расторгнут по требованию их родителей, усыновителей и попечителей, а также органов опеки и попечительства и других органов, на которых возложен надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, если продолжение договора угрожает здоровью несовершеннолетних или нарушает их законные интересы.

Г Л А В А Х Ш

ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

Статья 191. Организация профессионального обучения на производстве

Для профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, особенно молодежи, администрация организует индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве за счет предприятия, а также фонда занятости.

Статья 192. Обучение в пределах рабочего времени

Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых рабочих непосредственно на производстве путем индивидуального, бригадного и курсового обучения проводятся в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, профессий и производстве.

Статья 193. Создание необходимых условий для совмещения работы с обучением

Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в соответствии с направлением (заявкой) работодателя либо заключенными с ним договорами (на подготовку, коллективным или трудовым) в учебных заведениях без отрыва от производства, работодатель обязан создать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Статья 194. Предоставление работы в соответствии с полученной профессией и квалификацией

По окончании профессионального обучения на производстве работнику присваивается определенная квалификация (разряд, класс, категория или иная) по профессии и предоставляется работа в соответствии с договором на обучение.

Статья 195. Поощрение работников, совмещающих работу с обучением

При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общее среднее и профессионально-техническое образование, а также получение ими высшего или среднего специального образования.

Статья 196. Льготы для работников, обучающихся в общеобразовательных школах и профессиональных учебных заведениях

Для работников, обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных школах и профессиональных учебных заведениях, устанавливается сокращенная рабочая неделя или сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением заработной платы в установленном порядке, им предоставляются также и другие льготы.

Статья 197. Сокращение рабочего времени для обучающихся в общеобразовательных школах

Для работников успешно обучающихся без отрыва от производства в школах рабочей молодежи - вечерних (сменных) и заочных средних общеобразовательных школах, в период учебного года устанавливается рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели), а для обучающихся в школах сельской молодежи - вечерних (сменных, сезонных) и заочных средних общеобразовательных школах - рабочая неделя, сокращенная на два рабочих дня или на соответствующее им количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели).

Учащиеся указанных школ освобождаются от работы в течение учебного года не более чем на 36 рабочих дней при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее им количество рабочих часов. При пятидневной рабочей неделе общее количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

За время освобождения от работы обучающимся выплачивается пятьдесят процентов средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже установленного минимального размера заработной платы.

(В редакции Закона Туркменистана от 15 сентября 1998 г.- Ведомости Меджлиса Туркменистана, 1998 г., № 3, ст. 55)

Статья 198 исключена – Закона Туркменистана от 15 сентября 1998 г.-
(Ведомости Меджлиса Туркменистана, 1998 г., № 3, ст. 55)

Статья 199. Время предоставления ежегодных отпусков обучающимся в общеобразовательных школах

При предоставлении обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах ежегодных отпусков администрация обязана, по желанию учащихся, приурочивать эти отпуска ко времени экзаменов в школах.

Статья 200. Ограничение привлечения обучающихся в общеобразовательных школах и профессиональных учебных заведениях к сверхурочным работам

Запрещается привлечение к сверхурочным работам в дни занятий работников, обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных школах и профессиональных учебных заведениях.

Статья 201 исключена - *Законом Туркменистана от 15 сентября 1998 г. - (Ведомости Меджлиса Туркменистана, 1998 г., № 3, ст. 55)*

Статья 202. Отпуска для лиц, допущенных к вступительным экзаменам в высшее или среднее специальное учебные заведения

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшее или среднее специальное учебное заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответственно 15 и 10 календарных дней, не считая времени проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно.

(В редакции Закона Туркменистана от 15 сентября 1998 г. - Ведомости Меджлиса Туркменистана, 1998 г., № 3, ст. 55)

Статьи 203- 207 утратившими силу – *Законом Туркменистана от 15 сентября 1998 г. - Ведомости Меджлиса Туркменистана, 1998 г., № 3, ст. 55)*

Г Л А В А X I V
Т Р У Д О В Ы Е С П О Р Ы

Статья 208. Органы, рассматривающие трудовые споры

Трудовые споры по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде рассматриваются:

- 1) комиссиями по трудовым спорам;
- 2) профсоюзными комитетами предприятий (подразделений);
- 3) судами.

Трудовые споры некоторых категорий работников по отдельным вопросам рассматриваются вышестоящими органами (статьи 228 и 229 настоящего Кодекса).

Трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда разрешаются администрацией и соответствующим профсоюзным комитетом в пределах предоставленных им прав.

Статья 209. Порядок рассмотрения трудовых споров

Порядок рассмотрения трудовых споров регулируется настоящим Кодексом и иными законодательными актами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется также Гражданским процессуальным кодексом Туркменистана.

Статья 210. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях (подразделениях), за исключением споров, по которым установлен иной порядок их рассмотрения.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией предприятия (подразделения).

Статья 211. Порядок образования комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам избирается общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия (подразделения) с числом работающих не менее 15 человек.

Избранными в состав комиссии считаются лица, получившие большинство голосов и за которых проголосовало более половины присутствующих на общем собрании (конференции). Порядок избрания, численность, состав и срок полномочий комиссии определяются общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, его заместителей и секретаря комиссии.

По решению общего собрания (конференции) трудового коллектива предприятия могут быть созданы комиссии по трудовым спорам в подразделениях. Эти комиссии избираются коллективами подразделений и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам предприятий.

В комиссиях по трудовым спорам подразделений могут рассматриваться трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Комиссия по трудовым спорам предприятия имеет печать установленного образца.

Статья 212. Порядок рассмотрения заявлений в комиссии по трудовым спорам, срок рассмотрения трудовых споров

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, и представителей администрации. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению.

При неявке работника на заседании комиссии рассмотрение заявления откладывается. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного

заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профессиональных союзов и других общественных организаций. По требованию комиссии администрация предприятия (подразделения) обязана представлять необходимые расчеты и документы.

Статья 213. Правомочность заседания, право отвода, решения комиссии по трудовым спорам

Заседания комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей избранных в ее состав членов.

Заинтересованный работник и администрация имеют право заявить мотивированный отвод любому члену комиссии. Вопрос об отводе решается большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем или заместителем председателя комиссии.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. В решении указываются: наименование предприятия (подразделения), фамилия, имя, отчество обратившегося в комиссию работника; дата обращения в комиссию; дата рассмотрения спора; существо спора; фамилии членов комиссии, представителей администрации и профсоюзного комитета, присутствующих на заседании; результаты голосования и мотивированное решение комиссии.

Копии решения комиссии в трехдневный срок вручаются работнику и администрации предприятия (подразделения).

Статья 214. Обжалование решение комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано заинтересованным работником или администрацией по их выбору либо в

профсоюзный комитет предприятия (подразделения), за исключением случаев, когда законодательством предусмотрен иной порядок их рассмотрения, либо непосредственно в суд в десятидневный срок со дня вручения копии решения комиссии. Пропуск указанного срока не является основанием к отказу в приеме заявления. Признав причины пропуска срока уважительными, профсоюзный комитет предприятия (подразделения), а также суд могут восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу.

При обращении одной из сторон спора, не согласной с решением комиссии по трудовым спорам, в профсоюзный комитет, а другой стороны - в суд, спор разрешается судом.

Статья 215. Рассмотрение трудовых споров профсоюзным комитетом предприятия (подразделения)

Профсоюзный комитет предприятия (подразделения) рассматривает трудовые споры по заявлениям работников или администрации, когда они не согласны с решением комиссий по трудовым спорам, если законодательством не предусмотрен иной порядок их рассмотрения. Профсоюзный комитет выносит постановление по существу спора.

Профсоюзный комитет предприятия (подразделения) рассматривает заявление по трудовому спору в десятидневный срок со дня его поступления с соблюдением порядка, предусмотренного частями второй, третьей, четвертой статьи 212, частью третьей статьи 213 настоящего Кодекса.

Заседание профсоюзного комитета считается правомочным, если на нем присутствует более половины избранных в его состав членов.

Постановление профсоюзного комитета должно отвечать требованиям, предъявляемым к решению комиссии по трудовым спорам (часть четвертая статьи 213 настоящего Кодекса).

Копия постановления в трехдневный срок вручается работнику и администрации предприятия (подразделения).

Статья 216. Обжалование постановления профсоюзного комитета предприятия (подразделения) по трудовому спору

Постановление профсоюзного комитета по трудовому спору может быть обжаловано в суд заинтересованным работником или администрацией в десятидневный срок со дня вручения сторонами копий постановления.

**Статья 217. Сроки исполнения решения комиссии по
трудовым спорам и постановления
профсоюзного комитета предприятия
(подразделения)**

Решение комиссии по трудовым спорам или постановление профсоюзного комитета подлежит исполнению администрацией предприятия (подразделения) в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на их обжалование (статьи 214, 216 настоящего Кодекса), за исключением случаев, предусмотренных статьей 224 настоящего Кодекса.

**Статья 218. Принудительное исполнение решения
комиссии по трудовым спорам
или постановления профсоюзного
комитета предприятия (подразделения)**

В случае неисполнения администрацией предприятия (подразделения) решения комиссии по трудовым спорам или постановления профсоюзного комитета в установленный срок (статья 217 настоящего Кодекса) комиссия по трудовым спорам предприятия (подразделения) выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

В удостоверении указываются: наименование органа, вынесшего решение или постановление по трудовому спору, даты их принятия и выдачи удостоверения, фамилия, имя, отчество работника, решение по существу спора. Удостоверение заверяется подписью председателя или заместителя комиссии по трудовым спорам предприятия (подразделения), председателя либо заместителя председателя профсоюзного комитета предприятия и печатью комиссии по трудовым спорам или профсоюзного комитета.

Удостоверение не выдается, если работник или администрация предприятия (подразделения) обратилась в установленный срок с

заявлением о разрешении трудового спора в профсоюзный комитет или суд (статьи 214, 216 настоящего Кодекса).

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам или профсоюзным комитетом предприятия и предъявленного в суд не позднее трехмесячного срока со дня его выдачи, судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам или постановление профсоюзного комитета в исполнение в принудительном порядке.

При пропуске установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам или профсоюзный комитет предприятия, выдающие удостоверение, могут восстановить этот срок.

(В редакции Законов Туркменистана от 26 января и 12 июня 2007 г. - Ведомости Меджлиса Туркменистана, 2007 г., № 1, ст. 4, № 2, ст. 47)

Статья 219. Рассмотрение трудовых споров в судах

В судах рассматриваются трудовые споры:

1) по заявлению работника, администрации или профессионального союза, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам:

2) по заявлению работника или администрации, когда они не согласны с постановлением профсоюзного комитета;

3) по заявлению работника или администрации при их несогласии с решением комиссии по трудовым спорам, если на предприятии (подразделении) имеется несколько профессиональных союзов;

4) по заявлению прокурора на решение комиссии по трудовым спорам или постановление профсоюзного комитета.

Непосредственно в судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) работников предприятий, где комиссии по трудовым спорам не избираются;

2) работников о восстановлении на работе, независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения;

3) администрации о возмещении работниками материального ущерба, причиненного предприятию;

4) работников по вопросу применения трудового законодательства который в соответствии с действующим законодательством был решен администрацией и профсоюзным комитетом предприятия (подразделения) в пределах предоставленных им прав;

5) работников об отказе работодателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием.

Непосредственно в судах рассматриваются также споры об отказе в приеме на работу:

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода с другого предприятия;

других лиц, с которыми администрация предприятия, в соответствии с законодательством обязана заключить трудовой договор.

Статьи 220, 221 исключены.

Статья 222. О сроках обращения за разрешением трудовых споров

Работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам, а в случаях, предусмотренных законодательством, непосредственно в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Те же сроки применяются и при обращении работников в вышестоящий орган.

Для обращения администрации в суд по вопросам взыскания с работников материального ущерба, причиненного предприятию устанавливается срок в один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба.

Те же сроки применяются и при обращении в суд вышестоящего в порядке подчиненности органа либо прокурора.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных в настоящей статье, они могут быть восстановлены соответственно комиссией по трудовым спорам и судом либо вышестоящим органом.

Статья 223. Восстановление на работе

В случае увольнения без законную основания или с нарушением установленного порядка увольнения, либо незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор.

Если расторжение трудового договора с работниками произведено администрацией предприятия без обращения в соответствующий профсоюзный комитет (статья 35 настоящего Кодекса), суд приостанавливает производство по делу, запрашивает согласие профсоюзного комитета и после его получения рассматривает спор по существу.

В случае отказа профсоюзного комитета в даче согласия на увольнение работника (часть первая статьи 35 настоящего Кодекса) суд принимает решение о восстановлении его на работе. В таком же порядке разрешается возникший спор и в случае, когда постановление по письменному обращению администрации принято профсоюзным комитетом в неправомочном составе.

Статья 224. Немедленное исполнение некоторых решений и постановлений по трудовым спорам

Решение о восстановлении на работу незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, подлежит немедленному исполнению.

Если администрация задержала исполнение решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, то за время задержки со дня вынесения решения по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок или разница в заработке.

Немедленному исполнению также подлежит решение вышестоящего в порядке подчиненности органа о восстановлении в прежней должности незаконно уволенного работника, а также о выплате ему заработной платы за время вынужденного прогула или выполнение нижеоплачиваемой работы в соответствии с действующим законодательством.

При задержке исполнения соответствующего решения вышестоящего в порядке подчиненности органа решение о выплате среднего заработка или разницы в заработке за время задержки принимает этот орган.

Статья 225. Оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы

При вынесении решения о восстановлении на работе незаконно уволенного орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за один год.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или несоответствующей действующему законодательству орган, рассматривающий трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину увольнения в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и ссылкой на соответствующую статью настоящего Кодекса. Если неправильная или несоответствующая действующему законодательству формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на новую работу, орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате ему среднего заработка за время вынужденного прогула, но не более чем за один год.

В случае восстановления работника на прежней работе по решению вышестоящего в порядке подчиненности органа производится оплата за время вынужденного прогула со дня увольнения или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за один год.

Оплата за время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе, а также выплата разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы производятся администрацией предприятия и при отсутствии решения или постановления органа по рассмотрению трудовых споров.

Статья 226. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе

Суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу, обязанность возместить ущерб, причиненный предприятию в связи с оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность возлагается, если увольнение или перевод произведены с явным нарушением закона или если работодатель задержал исполнение решения суда или вышестоящего в порядке подчиненности органа о восстановлении работника на работе. Размер возмещения ущерба не может превышать трех месячных окладов должностного лица.

Статья 227. Ограничение поворота исполнения решений по трудовым спорам

В случае отмены в порядке надзора судебного решения по трудовому спору взыскание с работника выплаченных ему сумм (поворот исполнения решения) допускается лишь тогда, когда отмененное решение было основано на сообщенных им ложных сведениях или представленных подложных документах.

По этим же основаниям допускается поворот исполнения решения комиссии по трудовым спорам или постановления профсоюзного комитета предприятия при ином разрешении спора в последующем.

Статья 228. Рассмотрение споров некоторых категорий работников по вопросу увольнения, перевода на другую работу и наложения дисциплинарных взысканий

Трудовые споры руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности высшим органами государственной власти и управления Туркменистана, судей, прокуроров, их заместителей и помощников, а также следователей прокуратуры по вопросам увольнения, изменения даты увольнения и формулировки причины увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и

наложении дисциплинарных взысканий рассматриваются в порядке, устанавливаемом законодательством Туркменистана.

Порядок рассмотрения трудовых споров, установленный настоящим Кодексом, не распространяется на трудовые споры о досрочном освобождении от выборной платной должности работников общественных организаций и других объединений граждан по решению избравших их органов.

Статья 228-1. Порядок рассмотрения трудовых споров вышестоящими органами

Вышестоящий орган обязан рассмотреть трудовой спор в месячный срок со дня поступления заявления. Спор разрешается в присутствии работника. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь до его письменному заявлению или, если он не явился без уважительных причин, по вторичному вызову.

Орган, рассматривающий спор, вправе пригласить представителя органа государственной власти или управления, принявшего оспариваемое решение, а также представителя профессионального союза и других общественных организаций.

Решение вышестоящего органа по трудовому спору должно быть основано на законодательстве и мотивировано.

В случае увольнения работника или применения к нему дисциплинарного взыскания без законного основания вышестоящий орган принимает решение об отмене постановления, приказа (распоряжения).

Копии решения вышестоящего органа в трехдневный срок после рассмотрения спора по существу, направляются или вручаются заинтересованному работнику, а также органу, действия которого были обжалованы.

При рассмотрении трудового спора о дисциплинарном взыскании вышестоящий орган не вправе применить к работнику более строгую меру дисциплинарного взыскания, но может заменить примененную меру дисциплинарного взыскания на более мягкую с учетом конкретных обстоятельств.

Статья 229. Оплата по решению вышестоящего органа

**за время вынужденного прогула со
дня увольнения или за время выполнения
нижеоплачиваемой работы**

В случае восстановления работника на прежней работе по решению вышестоящего органа производится оплата за время вынужденного прогула со дня увольнения или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за один год. При этом соответственно применяются нормы статьями 224-226 настоящего Кодекса.

Статья 229-1. Удовлетворение денежных требований

При рассмотрении трудовых споров по вопросам о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (статьи 225 и 229), орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм не более чем за три года, а по вопросу о денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении - не более чем за рабочих года.

Статья	230.	Порядок
рассмотрения споров между		
работниками и администрацией по		
поводу установления или изменения		
условий труда		

Споры, возникающие между работниками и администрацией предприятия, по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, не урегулированных законодательством или иным нормативными актами о труде, рассматриваются администрацией по соглашению с профсоюзными комитетом предприятия, а при недостижении соглашения решаются совместно их вышестоящим органами с участием сторон.

**Статья 213. Порядок рассмотрения разногласий между
профсоюзным комитетом предприятия и
администрацией по вопросам установления**

или изменения условий труда

Разногласия, возникшие между профсоюзным комитетом предприятия и администрацией по вопросам установления или изменения условий труда на предприятии, разрешаются с участием представителей администрации, трудового коллектива и профсоюзного комитета вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами.

Г Л А В А XV

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

Статья 232. Право работников на объединение в профессиональные союзы

В соответствии с Конституцией Туркменистана работники имеют право на объединение в профессиональные союзы.

Порядок создания профсоюзов и их права определяются законодательством.

Статья 233 исключена.

Статья 234. Право работников на участие в управлении предприятием

Участие работников в управлении предприятием осуществляется на основе социального партнерства с работодателем через общие собрания (конференции) трудового коллектива, профсоюзы и другие органы, создаваемые в соответствии с законодательством, уставом предприятия и решениями трудового коллектива.

Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении предприятием.

Статьи 235-243 исключены.

Г Л А В А Х У – А

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ

Статья 243-1. Трудовой коллектив предприятия и его органы

Трудовой коллектив предприятия составляют все работники, участвующие в его деятельности на основе трудового договора, за исключением руководителя предприятия и его заместителей.

Высшим органом трудового коллектива предприятия является общее собрание (конференция) работников. По его решению могут создаваться иные органы трудового коллектива и определяться их компетенция.

Статья 243-2. Полномочия трудового коллектива

Трудовой коллектив предприятия:

 решает вопрос о необходимости заключения с администрацией коллективного договора, рассматривает и утверждает его проект;

 рассматривает и решает вопросы самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом или положением, регламентирующими деятельность предприятия;

 определяет перечень и порядок предоставления работникам предприятия социальных льгот из фондов трудового коллектива;

 определяет и регулирует формы и условия деятельности на предприятии общественных организаций;

 решает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

Трудовой коллектив государственного или муниципального предприятия, а также предприятия, в имуществе которого вклад государства или местных органов исполнительной власти составляет более пятидесяти процентов:

 Рассматривает и утверждает совместное с учредителями изменения и дополнения, вносимые в устав или положение о предприятии;

 участвует в решении вопроса об изменении форм собственности предприятия в соответствии и в пределах, установленных законодательством.

Порядок и формы осуществления полномочий трудового коллектива определяются в соответствии с законодательством Туркменистана.

На государственных и муниципальных предприятиях, а также на предприятиях, в имуществе которых вклад государства или местных органов исполнительной власти составляет пятьдесят процентов, полномочия трудового коллектива осуществляется общим собранием (конференцией).

Взаимоотношения трудового коллектива с работодателем, охрана труда, социальное развитие, участие работников в распределении прибыли предприятия регулируются законодательством, уставом или положением о коллективном договоре.

Статьи 243³ – 243⁸ исключены.

Г Л А В А Х У I ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Статья 244. Распространение социального страхования на всех работников

Все работники подлежат обязательному государственному социальному страхованию.

Государство гарантирует всем работникам право на социальное обеспечение за счет средств государственного социального страхования.

Статья 245. Взносы на государственное социальное страхование

Взносы на государственное социальное страхование уплачивается предприятиями, отдельными гражданами, использующими труд наемных работников в личном хозяйстве, а также работниками из своего заработка.

Размеры страховых взносов и порядок их уплаты устанавливаются Кабинетом министров Туркменистана.

Статья 246. Виды обеспечения по государственному

социальному страхованию

Работники, а в соответствующих случаях и их семьи, обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

пособиями по временной нетрудоспособности;

пособиями по беременности и родам;

пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста шести лет;

пособиями по случаю рождения ребенка;

пенсиями по возрасту, по инвалидности и по случаю потери кормильца, социальными пенсиями, а некоторые категории работников- также пенсиями за выслуги лет.

В случае смерти работника или члена его семьи за счет средств государственного социального страхования выдается пособие на погребение.

Средства государственного социального страхования используются также в установленном порядке на оплату санаторно - курортного лечения, отдыха, лечебного (диетического) питания застрахованных, содержание оздоровительных лагерей для их детей, другие мероприятия по государственному социальному страхованию.

Статья 247. Пособие по временной нетрудоспособности

Пособие по временной нетрудоспособности выдается при болезни, трудовом или ином увечье, в том числе при бытовой травме, временном переводе на другую работу в связи с заболеванием, при уходе за больным членом семьи, карантине и протезировании.

Пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья и профессионального заболевания выдается в размере полного заработка, а в остальных случаях- в размере от 60 до 100 процентов заработка в зависимости от продолжительности общего трудового стажа, числа несовершеннолетних детей- иждивенцев и других обстоятельств.

Минимальный размер пособия по временной нетрудоспособности устанавливается на уровне 90 процентов минимальной оплаты труда.

При болезни или увечье пособия выплачиваются до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Статья 248. Обеспечение пособиями по беременности и родам

Пособия по беременности и родам выплачиваются в течение всего отпуска по беременности и родам в размере полного заработка.

Статья 248-1. Условия выдачи и размеры пособий по государственному социальному страхованию

Условия выдачи и размеры пособий по государственному социальному страхованию устанавливаются Кабинетом министров Туркменистана.

Статья 249. Пенсионное обеспечение

Пенсии работникам и членам их семей назначаются в соответствии с законодательством.

Г Л А В А X V I I

НАЗДОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

Статья 250. Органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляют:

1) специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции, не зависящие в своей деятельности от администрации предприятий и их вышестоящих органов;

2) профессиональные союзы, а также состоящие в их ведения техническая и правовая инспекция труда- согласно положениям об этих инспекциях.

Местные органы исполнительной власти осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в порядке, предусмотренном законодательством.

Министерства и ведомства осуществляют внутриведомственный контроль за соблюдением законодательства о труде в отношении подчиненных им предприятий.

Статьи 251-254 исключены.

Статья 255. Ответственность за нарушение законодательства о труде

Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обстоятельств по коллективным договорам и соглашениям по охране труда или в воспрепятствовании деятельности органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

Статьи 256-258 исключены.

Г Л А В А XVIII ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 259. Льготы в области труда для некоторых категорий работников

Законодательством могут устанавливаться льготы в области труда для работников, работающих в пустынных и безводных районах, а также других категорий работников.

Статья 260. Особенности регулирования труда

Законодательством могут устанавливаться особенности регулирования труда для работников отдельных отраслей народного хозяйства, вытекающие из особых условий труда в этих отраслях.

Статья 261. Особые условия труда сезонных, временных и некоторых других категорий работников

Законодательством могут устанавливаться особые условия труда работников, занятых на сезонных и временных работах, совместителей, надомников, а также лиц, работающих у граждан по договорам, контрактам.

Статья 262 . Материальная ответственность работников в случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер

Пределы материальной ответственности работников за ущерб, причиненный предприятию (работодателю) хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер, устанавливаются законодательством.

Статья 263. Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений на совместных и иностранных предприятиях

Трудовые и связанные с ними отношения на совместных и иностранных предприятиях регулируются законодательством о труде Туркменистана. Иное (за исключением норм, ухудшающих положение работников по сравнению с предусмотренным настоящим Кодексом, а также предусмотренных в законодательстве Туркменистана о платежах и взносах по социальному страхованию, пенсионному обеспечению и содействию занятости) может устанавливаться в учредительных документах, нормативных актах этих предприятий и трудовых договорах.

Трудовые и связанные с ними отношения с иностранными работниками могут регулироваться в соответствии с учредительными документами, нормативными актами этих предприятий, а также трудовыми договорами.

Статья 264 исключена.

**Статья 265. Исчисление сроков, предусмотренных
настоящим Кодексом**

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарный даты которой определено его начало.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

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