

ЗАКОН ТУРКМЕНИСТАНА

Об утверждении и введении в действие Трудового кодекса Туркменистана

Статья 1. Утвердить Трудовой кодекс Туркменистана.

Статья 2. Ввести в действие Трудовой кодекс Туркменистана с 1 июля 2009 года.

Статья 3. Со дня вступления в действие настоящего Кодекса признать утратившими силу нижеследующие законодательные акты:

1) Кодекс законов о труде Туркменистана, утвержденный Законом Туркменистана от 28 июня 1972 года, с изменениями и дополнениями, внесенными Меджлисом Туркменистана по состоянию на 1 октября 1993 года, все последующие законы либо их соответствующие части, которыми вносились изменения и дополнения в него;

2) Закон Туркменистана «Об охране труда», принятый Меджлисом Туркменистана 1 октября 1993 года, все последующие законы либо их соответствующие части, которыми вносились изменения и дополнения в него;

3) Закон Туркменистана «Об отпусках», принятый Меджлисом Туркменистана 12 июня 1997 года, все последующие законы либо их соответствующие части, которыми вносились изменения и дополнения в него.

Статья 4. Действие Трудового Кодекса Туркменистана распространяется на трудовые отношения, возникшие после вступления его в действие.

Если трудовые правоотношения возникли до введения в действие настоящего Кодекса, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие. В случаях их противоречия либо ухудшения положения юридических и (или) физических лиц стороны трудового договора применяются положения настоящего Кодекса.

Статья 5. Впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов Туркменистана в соответствие с Трудовым кодексом Туркменистана они действуют постольку, поскольку не противоречат Трудовому кодексу Туркменистана.

Статья 6. Кабинету Министров Туркменистана в трехмесячный срок привести нормативные правовые акты Туркменистана в соответствие с Трудовым кодексом Туркменистана.

**ПРЕЗИДЕНТ
ТУРКМЕНИСТАНА**

**ГУРБАНГУЛЫ
БЕРДЫМУХАМЕДОВ**

18 АПРЕЛЯ 2009 ГОДА

ТРУДОВОЙ КОДЕКС ТУРКМЕНИСТАНА
от 18 апреля 2009 года № 29-IV
(с изменениями 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019,
2020 годов)

Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения лиц, работающих на предприятиях, в организациях и учреждениях, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности (далее - предприятия), у отдельных физических лиц на условиях заключённого трудового договора.

РАЗДЕЛ I.
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Цели и основные задачи трудового законодательства Туркменистана

1. Целями трудового законодательства Туркменистана являются установление государственных гарантий трудовых прав граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

2. Основными задачами трудового законодательства Туркменистана являются создание необходимых социально-правовых условий и гарантий для реализации конституционного права граждан на труд, правовое регулирование трудовых отношений, а также иных отношений, непосредственно связанных с трудом, направленных на достижение экономического роста, повышение благосостояния людей, обеспечение эффективного функционирования рынка труда, развитие социального партнерства между работниками, работодателями, органами государственной власти и органами местного самоуправления. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

Статья 2. Трудовое законодательство Туркменистана

1. Трудовое законодательство Туркменистана основывается на Конституции Туркменистана и состоит из настоящего Кодекса и иных нормативных правовых актов Туркменистана, содержащих нормы трудового права.

2. Законы Туркменистана и иные нормативные правовые акты Туркменистана, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу.

3. Коллективные договоры не должны содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Туркменистана.

4. В случае возникновения противоречий между настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана, содержащими нормы трудового права, а также если в коллективных договорах (соглашениях) содержатся условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, то применяются нормы настоящего Кодекса. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

Статья 3. Действие трудового законодательства Туркменистана во времени

Акты трудового законодательства Туркменистана применяются к отношениям, возникшим после введения их в действие, и не имеют обратной силы. Юридическая сила акта трудового законодательства Туркменистана распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, в случаях, когда это прямо предусмотрено данным актом.

Статья 4. Действие трудового законодательства Туркменистана в пространстве

1. Трудовое законодательство Туркменистана распространяется на трудовые отношения, а также связанные с ними отношения, возникающие на территории Туркменистана, если в этих актах трудового законодательства не установлено иное.

2. Акты **местных органов государственной власти и органов** местного самоуправления в сфере труда действуют в пределах территории соответствующих административно-территориальных единиц и должны соответствовать нормам трудового законодательства Туркменистана. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

Статья 5. Сфера действия настоящего Кодекса

1. Действие настоящего Кодекса распространяется на трудовые и связанные с ними отношения на территории Туркменистана.

2. Настоящий Кодекс применяется в отношении всех работодателей и работников, заключивших трудовой договор на территории Туркменистана, если иное не установлено законодательством Туркменистана или международным договором Туркменистана.

3. Настоящий Кодекс применяется к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников (военнослужащих, государственных и иных служащих) в случаях, предусмотренных соответствующими законодательными актами Туркменистана об их деятельности либо определяющими их правовой статус.

4. Нормы трудового права, установленные настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана, распространяются на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, работников международных организаций, а также работников предприятий, расположенных на территории Туркменистана, учредителями или собственниками (полностью или частично) которых являются иностранные юридические или физические лица, если иное не предусмотрено законодательством Туркменистана или международным договором Туркменистана.

5. В тех случаях, когда договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового

законодательства Туркменистана.

6. Настоящий Кодекс не распространяется на следующих лиц (если в порядке, установленном настоящим Кодексом, они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- 1) членов советов директоров (наблюдательных советов) предприятий (за исключением лиц, заключивших трудовой договор с данным предприятием);
- 2) работающих по договорам гражданско-правового характера;
- 3) других лиц, если это установлено законодательством Туркменистана.

Статья 6. Государственные гарантии трудовых прав

1. Право граждан на труд гарантируется Конституцией Туркменистана, включая право на выбор профессии, рода занятий и места работы, на здоровые и безопасные условия труда, защиту от безработицы.

2. Каждому гражданину принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду и осуществлять любую деятельность, не запрещённую законодательством Туркменистана.

3. Каждый гражданин имеет право на свободный выбор места работы путем прямого обращения к работодателю или посредством государственных органов (служб) занятости.

4. Государством гарантируется защита трудовых прав. Минимальный уровень трудовых прав и гарантий для работников устанавливается настоящим Кодексом.

5. Государственные органы (службы) занятости оказывают бесплатную помощь населению в подборе подходящей работы и трудоустройстве.

6. В случае, если работник не может исполнять свои трудовые обязанности в связи с возникновением обстоятельств, независимых от воли сторон, за исключением обстоятельств, предусмотренных частью первой статьи 47 настоящего Кодекса, его трудовые отношения считаются продолженными в период, когда он не мог исполнять свои трудовые обязанности. В таких случаях оплата заработной платы и других выплат осуществляется в соответствии с законодательством Туркменистана. (установленная норма распространяется на обстоятельства, возникшие после 1 марта 2020 года. (Закон Т-на 22.08.2020г., вступил в силу с 8.09.2020г.))

Статья 7. Запрещение дискриминации в трудовых отношениях

1. Не допускается ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в их реализации в зависимости от национальности, **цвета кожи**, расы, пола, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, языка, возраста, отношения к религии, политических убеждений, партийной принадлежности либо отсутствия принадлежности к какой-либо партии, а также иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда. (Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.)

2. Различия в сфере труда, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой государства о лицах, нуждающихся в

повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние дети, **лица с инвалидностью** и др.), установленные законодательством Туркменистана, не являются дискриминацией. (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)

3. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться с соответствующим заявлением в суд.

Статья 8. Запрещение принудительного или обязательного труда

1. Принудительный или обязательный труд запрещается.
2. Принудительным или обязательным трудом считается всякая работа (служба), требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно.

К принудительному или обязательному труду также относятся требование со стороны работодателя к работнику исполнять трудовые обязанности при отсутствии систем коллективной или индивидуальной защиты либо в случае, когда выполнение требуемой работы может угрожать жизни или здоровью работника, а также нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или ее выплата не в полном размере, увеличение продолжительности рабочего времени без соответствующей оплаты труда.

3. Не считаются принудительным или обязательным трудом:
 - 1) любая работа (служба), требуемая в силу законов об обязательной воинской службе и применяемая для работ исключительно военного характера;
 - 2) любая работа (служба), являющаяся частью обычных гражданских обязанностей граждан;
 - 3) любая работа (служба), выполняемая в целях устранения производственных аварий и в других подобных случаях;
 - 4) любая работа (служба), выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств (в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия: пожары, наводнения, сели, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения;
 - 5) **любая работа (служба), требуемая для исполнения вступившего в законную силу приговора или постановления суда под надзором государственных органов в соответствии с законодательством Туркменистана; (Закон Т-на 28.02.2015г., вступил в силу с 12.03.2015г.)**
 - 6) работа, выполняемая в порядке дисциплинарного наказания за административное правонарушение;
 - 7) мелкие общественные работы, то есть работы, выполняемые для прямой пользы трудового коллектива членами данного коллектива, и которые поэтому могут считаться обычными гражданскими обязанностями членов коллектива.

Статья 9. Регулирование труда членов дайханских объединений и дайханских хозяйств

Труд членов дайханских объединений, дайханских хозяйств и иных сельскохозяйственных предприятий регулируется настоящим Кодексом, их

уставами, а также законодательством Туркменистана, относящимся к деятельности дайханских объединений, дайханских хозяйств и иных сельскохозяйственных предприятий.

РАЗДЕЛ II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ИХ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

Статья 10. Трудовые отношения

Под трудовыми отношениями понимаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной профессии, специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка предприятия при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством Туркменистана, трудовым договором, коллективным договором (соглашением).

Статья 11. Субъекты трудовых отношений

Субъектами трудовых отношений являются работник, работодатель, представитель работников, представитель работодателя.

Статья 12. Стороны трудовых отношений

1. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.
2. Работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работник осуществляет деятельность (выполняет работу, службу) по конкретной профессии, квалификации, разряду, классу или должности на основании трудового договора.

Круг обязанностей (работ), выполняемых работником по определенной профессии, специальности, квалификации, разряду, классу или должности, определяется тарифно-квалификационными справочниками профессий рабочих, должностей служащих, а также должностными инструкциями (обязанностями) и положениями, утверждёнными в порядке, установленном законодательством Туркменистана.

3. Работодателем является юридическое лицо, независимо от его организационно-правовой формы и формы собственности, или физическое лицо, применяющее наемный труд и вступающее с работником в трудовые отношения.

Для целей настоящего Кодекса работодателем-физическим лицом признается:

- 1) физическое лицо, зарегистрированное в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя, осуществляющего предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;
- 2) физическое лицо, вступающее в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, не являющееся индивидуальным предпринимателем.
4. Возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений

между сторонами трудового договора оформляются приказом работодателя.

Статья 13. Основные права и обязанности работника

1. Работник имеет право на:
 - 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Туркменистана;
 - 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
 - 3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации труда и техники безопасности, требованиям санитарии и гигиены, коллективного договора (соглашения);
 - 4) полную и достоверную информацию об условиях труда, технике безопасности и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - 5) **равное вознаграждение за труд равной ценности, без какой бы то ни было дискриминации, своевременное и в полном объёме получение заработной платы в соответствии со своей профессией, квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, но не ниже минимального размера заработной платы, установленного законодательством Туркменистана; (в редакции Закона Туркменистана «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Туркменистана от 22.06.2013г.» (вступил в силу с 04.07.2013г.))**
 - 6) получение сведений о начисленной ему заработной плате и произведенных удержаниях из нее;
 - 7) отдых, обеспечиваемый установлением продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных и памятных дней, а также оплачиваемых ежегодных основных и дополнительных отпусков;
 - 8) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
 - 9) научно-интеллектуальную собственность, авторство за рационализаторство или изобретательство, а также вознаграждение за авторские права;
 - 10) объединение, в том числе в профессиональные союзы, и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов, а также в другие общественные объединения, если иное не предусмотрено законодательством Туркменистана;
 - 11) участие в управлении предприятием в формах, предусмотренных законодательством Туркменистана, коллективным договором;
 - 12) вознаграждение, установленное для авторов изобретений и промышленных образцов, патенты на которые выданы работодателю или его правопреемнику, и которые использованы в общественном производстве, разработчиков (создателей) объекта научной интеллектуальной собственности, а также в случаях, предусмотренных уставами предприятий и законодательством Туркменистана, на долю прибыли (дохода), полученной собственником от использования объекта научной интеллектуальной собственности;
 - 13) защиту и отстаивание своих трудовых прав, свобод и законных интересов, а также защиту персональных данных всеми способами, не запрещенными законодательством Туркменистана;

14) участие в разработке и ознакомление с коллективным договором (соглашением);

15) гарантии и компенсации, возмещение ущерба (вреда), в том числе и морального, причинённого его **жизни, здоровью** или имуществу в связи с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с законодательством Туркменистана; (*Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.*)

16) **государственное пенсионное страхование** и социальное обеспечение по возрасту, в случае утраты трудоспособности, потери кормильца и в иных случаях, установленных законодательством Туркменистана; (*в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г.» (вступил в силу с 04.07.2013г.)*)

17) другие права, предусмотренные трудовым законодательством Туркменистана, трудовым договором, коллективным договором (соглашением).

2. Работник обязан:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

2) выполнять установленные нормы (нормативы) труда;

3) соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка предприятия;

4) выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) работодателя, не противоречащие законодательству Туркменистана, правилам внутреннего трудового распорядка предприятия, трудовому договору, коллективному договору (соглашению);

5) соблюдать правила, инструкции, положения и приказы по охране труда и обеспечению техники безопасности труда;

6) соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных, денежных и иных ценностей;

7) обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, не допускать брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;

8) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

9) поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте;

10) не разглашать доверенные ему сведения, составляющие государственную, коммерческую и иную тайну в соответствии с законодательством Туркменистана;

11) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу **жизни или здоровью** людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества); (*Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.*)

12) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Туркменистана, трудовым договором, коллективным договором (соглашением).

Статья 14. Основные права и обязанности работодателя

1. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в

порядке, установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана;

2) при приёме на работу требовать от работника представления документов, предусмотренных настоящим Кодексом, подтверждающих право и возможность заниматься определённой трудовой деятельностью (работой, службой) и (или) занимать определённую должность;

3) издавать в пределах своих полномочий акты исполнительно-распорядительного характера;

4) требовать от работников выполнения условий трудового договора и правил внутреннего трудового распорядка предприятия, а также бережного отношения к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества;

5) устанавливать работнику испытательный срок при заключении трудового договора;

6) поощрять работников;

7) **выдвигать работников к награждению государственными наградами, в выборные органы;** (Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.)

8) на возмещение затрат, связанных с обучением работника;

9) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана;

10) передавать вопрос о нарушении работником трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива;

11) на возмещение ущерба (вреда), нанесённого ему работником;

12) создавать и вступать в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и законных интересов;

13) пользоваться другими правами, предусмотренными трудовым законодательством Туркменистана, трудовым договором, коллективным договором (соглашением).

2. Работодатель обязан:

1) соблюдать трудовое законодательство Туркменистана, условия трудового договора, коллективного договора (соглашения);

2) предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором и соглашением сторон;

3) **внедрять современные средства охраны труда, обеспечивать условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены и предотвращающие производственные травмы, профессиональные заболевания;**(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.» (вступил в силу с 22.11.2014г.)

4) обеспечивать работников местом работы, средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5) создавать необходимые условия труда **лиц с инвалидностью** в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)

6) **обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;**

7) **своевременно и в полном объёме выплачивать заработную плату и производить иные выплаты, предусмотренные законодательством**

Туркменистана;

8) выдавать работнику при выплате заработной платы сведения о начисленной ему заработной плате и произведённых удержаниях из нее;

9) предоставлять работнику сведения и документы, связанные с пенсионным обеспечением, в сроки, установленные законодательством Туркменистана;

10) организовывать и вести учет рабочего времени;

11) проводить коллективные переговоры, заключать коллективные договоры (соглашения) в порядке, установленном настоящим Кодексом;

12) предоставлять профсоюзным и иным представительным органам работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора (соглашения) и контроля за его выполнением;

13) обеспечивать доступ профсоюзным и иным представительным органам работников на предприятие и рабочие места, в том числе при расследовании несчастных случаев на производстве (работе), а также оказывать им содействие;

14) **создавать и обеспечивать функционирование архива документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, сведений о заработной плате, об отчислениях на государственное пенсионное страхование, а также передавать соответствующие документы на государственное хранение в порядке, установленном законодательством Туркменистана; (в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г.» (вступил в силу с 04.07.2013г.)**

15) обеспечивать надлежащий порядок регистрации приказов о приеме, увольнении, перемещении работников;

16) обеспечивать сохранность и учет персональных данных работников, а также в соответствии со статьей 30 настоящего Кодекса сохранность и учет трудовых книжек, правильность ведения записей в них;

17) не разглашать персональные данные работников и информацию о них;

18) создавать условия, обеспечивающие участие работников и профсоюзных органов в управлении предприятием в формах, предусмотренных законодательством Туркменистана;

19) оказывать содействие профсоюзным органам в организации их работы на предприятии, а также обеспечивать необходимые условия для их работы, проведения общих собраний (конференций), иных мероприятий;

20) обеспечивать работников социально-бытовыми, медицинскими и иными услугами, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей;

21) осуществлять **государственное пенсионное страхование** работников в порядке, установленном законодательством Туркменистана; (в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г.» (вступил в силу с 04.07.2013г.)

22) рассматривать предписания **органов исполнительной власти**, государственного надзора и общественного контроля о выявленных нарушениях трудового законодательства Туркменистана, принимать меры по их устранению и сообщать указанным органам о принятых мерах; (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)

23) возмещать ущерб (вред), причинённый работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, установленными законодательством Туркменистана;

24) приостанавливать работу, если её продолжение создает угрозу **здоровью или жизни работника**; (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)

25) исполнять другие обязанности, предусмотренные трудовым

законодательством Туркменистана, трудовым договором, коллективным договором (соглашением).

3. В трудовых отношениях права и обязанности работодателя осуществляются физическим лицом, органом управления юридического лица или уполномоченным им лицом в порядке, установленном законодательством Туркменистана, а также учредительными документами.

РАЗДЕЛ III. ВОЗНИКНОВЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Глава 1. Трудовой договор

Статья 15. Основания для возникновения трудовых отношений

1. Основанием для возникновения трудовых отношений является трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана.

Фактическое допущение лица к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен, также является основанием для возникновения трудовых отношений.

2. Основанием для возникновения трудовых отношений в случаях и порядке, установленными настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана или уставом (положением) предприятия, также является:

- 1) избрание лица на выборную должность;
- 2) избрание лица по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 3) назначение лица на должность или утверждение в должности;
- 4) направление лица на работу уполномоченными государственными органами в счёт установленной квоты;
- 5) назначение лица на должность после завершения периода прохождения военной службы и службы в органах внутренних дел по призыву, по истечении срока полномочий в выборных органах, завершения учебы или работы по направлению работодателя, в том числе за границей;
- 6) восстановление на работе по решению суда лица, незаконно уволенного.

Статья 16. Трудовой договор и порядок его заключения

1. Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, устанавливающее основные взаимные права и обязанности сторон в трудовых отношениях, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу (место работы) по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана, своевременно и в

полном размере выплачивать заработную плату, а работник обязуется выполнять определенные этим договором трудовые функции, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка предприятия и иные законные обязательства, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором (соглашением).

Трудовой договор заключается путем издания приказа работодателя о приеме на работу лица на основании его письменного заявления.

2. Заключение трудового договора между работодателем-физическим лицом, применяющим наемный труд, и работником производится в порядке, предусмотренном статьями 288-300 настоящего Кодекса.

3. При заключении трудового договора с лицами, указанными в части второй статьи 15 настоящего Кодекса, заявление работника не требуется.

4. Не допускается заключение трудового договора с лицом, если по вступившему в законную силу приговору суда он лишён права занимать на определённый срок определенную должность или заниматься определенной деятельностью, до окончания этого срока.

Статья 17. Признаки трудового договора

Отличительными признаками трудового договора от иных видов договоров являются:

1) выполнение работником трудовой функции по определенной профессии, специальности, квалификации или должности в соответствии с должностными инструкциями;

2) выполнение обязанностей с подчинением внутреннему трудовому распорядку предприятия;

3) получение работником заработной платы в соответствии с количеством и качеством труда, сложностью выполняемой работы;

4) наличие условий труда, предусмотренных трудовым законодательством Туркменистана.

Статья 18. Срок трудового договора

1. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределённый срок (бессрочный);

2) **на определённый срок (срочный), но не более чем на пять лет.**

2. **Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не носят постоянный характер или не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана. (в ред. Закона Т-на от 18.08.2015г. (вступил в силу с 02.09.2015г.))**

3. Срочный трудовой договор может заключаться:

1) для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством Туркменистана сохраняется место работы;

2) для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- 3) с лицами, направляемыми на работу за границу;
- 4) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определённого периода времени (сезона);
- 5) с лицами, поступающими на работу на предприятия, находящиеся в местностях с тяжёлыми или особыми климатическими условиями (безводные, пустынные), если это связано с переездом к месту работы;
- 6) с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства, а также к работодателям-физическим лицам;
- 7) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности предприятия (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объёма оказываемых услуг;
- 8) с лицами, поступающими на работу на предприятия, созданные на заведомо определённый период времени или для выполнения заведомо определённой работы;
- 9) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определённой работы, в случаях, когда её выполнение (завершение) **не может быть** определено конкретной датой; *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*
- 10) для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- 11) с лицами, обучающимися по **дневным формам обучения, с согласия руководителя соответствующего образовательного учреждения;** *(Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.)*
- 12) с лицами, работающими на данном предприятии по совместительству;
- 13) с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- 14) с **творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами;** *(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г.» (вступил в силу с 04.07.2013г.)*
- 15) с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определённый срок в результате конкурса, проведённого в порядке, установленном законодательством Туркменистана, нормативным правовым актом **органа государственной власти или органа местного самоуправления;** *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*
- 16) в случае избрания на определённый срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов выборных органов или должностных лиц в **органах государственной власти и органах местного самоуправления,** а также в политических партиях и других общественных объединениях; *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*
- 17) с лицами, направленными на временные работы государственным органом (службой) занятости, в том числе на проведение общественных работ;
- 18) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами предприятий, независимо от их организационно-правовой формы и

формы собственности.

4. Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

5. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, то трудовой договор считается заключённым на неопределенный срок.

6. Трудовой договор, заключённый на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства Туркменистана, или судом, считается заключенным на неопределённый срок.

7. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределённый срок.

Статья 19. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовыми обязанностями

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовыми обязанностями, за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством Туркменистана.

Статья 20. Вступление в силу трудового договора

1. Трудовой договор вступает в силу со дня подписания работодателем приказа (распоряжения), изданного на основании письменного заявления лица, поступающего на работу, если иное не установлено трудовым законодательством Туркменистана, трудовым договором, коллективным договором (соглашением), либо со дня фактического допуска работника к работе (службе) с ведома или по поручению работодателя (уполномоченного им представителя).

2. Трудовой договор, заключаемый между работодателем-физическим лицом, применяющим наемный труд, и работником, вступает в силу со дня его подписания работодателем и работником.

Статья 21. Недействительность трудового договора

1. Трудовой договор признается недействительным, если он заключён:

- 1) под влиянием обмана, угрозы, применения насилия и других видов принуждения;
- 2) для вида, без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор);
- 3) лицом, не способным понимать значение своих действий;
- 4) лицом, признанным в установленном порядке недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия.

2. Недействительность трудового договора признается судом.

Статья 22. Ограничения совместной работы (службы) родственников

1. **Не допускается** совместная работа (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 работа (служба) связана с непосредственной (прямой) подчинённостью или подконтрольностью одного из них другому, кроме занятия выборных должностей. (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)

Лица, указанные в абзаце первом настоящей части, подлежат переводу на другую работу или в другую местность, или увольнению с работы в порядке, установленном настоящим Кодексом. (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)

2. Исключения из правила, предусмотренного абзацем первым части первой настоящей статьи, могут устанавливаться законодательством Туркменистана. (Закон Т-на 22.06.2013г, в силу с 04.07.2013г.) (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)

Глава 2.

Заключение трудового договора

Статья 23. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

1. Трудовой договор заключается с лицом, достигшим возраста восемнадцати лет.

2. Заключение трудового договора с лицом, не достигшим возраста восемнадцати лет, допускается только с его согласия и согласия одного из его родителей (опекуна), а также разрешения органа опеки и попечительства, в том числе в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках для участия в создании и (или) исполнении произведений, в случае, если трудовая деятельность не будет препятствовать ему в продолжении учёбы в школе, причинять вред его здоровью и нравственному развитию. В этом случае трудовой договор от имени работника подписывается его родителем (опекуном), согласие и разрешение на заключение трудового договора оформляются в письменной форме.

3. Привлечение к труду лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, допускается путём заключения трудового договора с сокращённой продолжительностью рабочего времени в соответствии со статьёй 60 настоящего Кодекса. (Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.)

Статья 24. Гарантии при заключении трудового договора

1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. За необоснованный отказ работодателя, должностные или уполномоченные ими лица несут ответственность, установленную законодательством Туркменистана.

2. Отказ в заключении трудового договора признается необоснованным в отношении:

1) лиц, направленных на работу государственным органом (службой) занятости в счёт квоты рабочих мест, если по заключению учреждения здравоохранения им не запрещено выполнять соответствующие трудовые обязанности;

2) лиц, имеющих письменное приглашение на работу (службу) в порядке

перевода с другого предприятия по согласованию между работодателями в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы;

3) лиц, прибывших после окончания учебных заведений на работу (службу) по направлению в соответствии с заявкой работодателя или заключённым с ним договором;

4) лиц, имеющих право на заключение трудового договора на основании коллективного договора (соглашения);

5) женщин по мотивам, связанным с беременностью, а также имеющих детей в возрасте до трёх лет (**ребенка с инвалидностью до восемнадцати лет**); (Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.)

6) **лиц с инвалидностью**, если по заключению медицинской экспертизы состояние их здоровья не препятствует выполнению профессиональных обязанностей и не угрожает здоровью и безопасности труда других лиц; (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)

7) лиц по мотивам дискриминации в трудовых отношениях в соответствии с частью первой статьи 7 настоящего Кодекса.

8) военнослужащих по призыву, прибывших в течение **трех месяцев** после увольнения в запас на предприятие, с которого они были призваны на военную службу. (в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.» (вступил в силу с 22.11.2014г.)

3. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан не позднее трёх дней после его обращения сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в выдаче мотивированного обоснования отказа в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Статья 25. Документы, требуемые при заключении трудового договора

1. При заключении трудового договора лицо должно предъявить работодателю:

1) документ, удостоверяющий личность гражданина Туркменистана (паспорт или иной заменяющий его документ, свидетельство о рождении для лиц в возрасте до шестнадцати лет);

2) документ воинского учёта для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

3) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

4) диплом или иной документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний для работы, требующей в соответствии с законодательством Туркменистана специального образования или специальной подготовки;

5) медицинское заключение о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательством Туркменистана.

2. При заключении трудового договора работодатель не вправе требовать документы, не предусмотренные настоящим Кодексом.

3. В отдельных случаях с учётом специфики государственной или иной работы (службы) законодательством Туркменистана при заключении трудового договора может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных

документов.

Статья 26. Оформление приема на работу

1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заявления лица, поступающего на работу.

Оформлением на работу работника к работодателю-физическому лицу является заключение между ними трудового договора в соответствии с частью второй статьи 16 настоящего Кодекса.

2. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок.

3. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

4. При приеме на работу работодатель обязан:

1) ознакомить работника с поручаемой работой в соответствии с должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

2) ознакомить работника с коллективными договорами (соглашениями) и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок;

3) проинструктировать работника по технике безопасности, гигиене труда, пожарной безопасности и другим требованиям по охране труда.

Статья 27. Начало действия трудового договора

1. Началом действия трудового договора является указанная в **приказе (договоре)** дата, с которой работник обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.вст. в силу с 22.11.2014г.)*

2. **При отсутствии надлежащим образом оформленного приказа (договора) о приеме на работу фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора.** Приказ о приёме работника должен быть издан не позднее трёх календарных дней со дня фактического допущения к работе. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.» (вступил в силу с 22.11.2014г.)*

3. Если работник не приступил к работе по истечении семи календарных дней после установленного срока без уважительных причин, то трудовой договор считается не заключенным.

Статья 28. Трудовой договор с испытательным сроком

1. При заключении трудового договора соглашением сторон с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе может быть установлен испытательный срок. Испытательный срок не должен превышать трёх месяцев, а для руководителей предприятий и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений предприятий - шести месяцев, если иное не установлено законодательством Туркменистана.

В испытательный срок не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды его фактического отсутствия на работе.

2. Условие об испытательном сроке должно быть указано при приёме на работу. Отсутствие в приказе (распоряжении) условия об испытательном сроке означает, что работник принят без предварительного испытания.

3. В период испытательного срока на работника распространяются трудовое законодательство Туркменистана, а также условия коллективного договора (соглашения).

Испытательный срок засчитывается в трудовой стаж.

4. При заключении трудового договора испытательный срок не устанавливается для:

1) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

2) **лиц, окончивших учреждения среднего и высшего профессионального образования и по направлениям поступающих на работу по полученной специальности;** (в ред Закона Туркменистана «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Туркменистана от 8.11.2014г.» (вступил в силу с 22.11.2014г.)

3) **лиц с инвалидностью;** (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)

4) временных и сезонных работников;

5) беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет (**ребенка с инвалидностью - до восемнадцати лет**); (Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.) (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)

б) лиц, переведённых на другую работу, в другую местность либо к другому работодателю;

7) лиц, поступивших на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном законодательством Туркменистана;

8) лиц, избранных на выборную оплачиваемую работу;

9) лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

10) в других случаях, предусмотренных законодательством Туркменистана.

5. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, не выдержавшим испытания до истечения испытательного срока, уведомив его об этом письменно не позднее чем за три календарных дня до расторжения трудового договора. При этом работодатель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Решение работодателя может быть обжаловано работником в суд.

6. Если трудовой договор не расторгнут в течение испытательного срока, то работник считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

7. Если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная ему работа не является подходящей для него, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три календарных дня.

Статья 29. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора

Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста

восемнадцати лет, а также иные лица в порядке, предусмотренном статьями 187 и 251 настоящего Кодекса.

Статья 30. Трудовая книжка

1. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности работника.

2. Трудовая книжка имеет установленный образец. **Образец, порядок выдачи, ведения и хранения трудовых книжек устанавливаются Кабинетом Министров Туркменистана.** *(З-н Т-на от 4.11.2017г. вст. в силу 01.01.2018г.)*

3. Работодатель (за исключением работодателей-физических лиц) обязан в соответствии с установленным порядком вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего на предприятии свыше пяти дней, в случае если работа (служба) является для работника основной.

Физическим лицам, зарегистрированным в установленном порядке соответствующими налоговыми органами в качестве индивидуального предпринимателя, осуществляющего предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, трудовые книжки оформляются местными органами труда и занятости населения Министерства труда и социальной защиты населения Туркменистана в порядке, установленном законодательством Туркменистана. *(З-н Т-на от 26.08.2017г. (вст. в силу 01.01.2018г.) от 4.11.2017г.*

4. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, приеме на работу, переводах на другую постоянную работу, об избрании в выборные органы, увольнении работника, а также основание прекращения трудового договора, о награждениях и поощрениях работника, иные сведения в соответствии с законодательством Туркменистана. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

В трудовой книжке работника также производится запись с указанием лицевого регистрационного номера в системе пенсионного страхования *(в ред. З-на Т-на от 8.11.2014г. (вст. в силу с 22.11.2014г.)*

5. В тех случаях, когда в трудовой книжке заполнены все страницы хотя бы одного из разделов, трудовая книжка в установленном порядке дополняется вкладышем.

6. Записи о прекращении трудового договора вносятся в трудовую книжку в точном соответствии с положениями настоящего Кодекса со ссылкой на соответствующие пункт, часть и статью настоящего Кодекса и иных нормативных правовых актов Туркменистана.

Глава 3.

Условия труда.

Изменение условий трудового договора

Статья 31. Условия труда

1. Под условиями труда понимается совокупность правовых, социально-бытовых и производственно-технических факторов, необходимых для осуществления работником трудовой деятельности (работы, службы). К ним относятся: место работы (рабочее место), размер и условия оплаты труда, льготы, наименование профессии, квалификации, должности, режим работы и времени отдыха, совмещение профессий, отпуска, компенсации и выплаты, охрана труда и техника безопасности, производственно-бытовые и другие условия труда.

2. Условия труда устанавливаются трудовым законодательством Туркменистана, а также соглашением сторон трудового договора и коллективного договора (соглашения).

Статья 32. Изменение условий труда

1. Допускается изменение условий труда, установленных соглашением сторон трудового договора и коллективного договора (соглашения), в связи с изменениями в организации производства и труда при продолжении работы по той же профессии, квалификации или должности. Об изменении условий труда работник должен быть поставлен в известность не позднее чем в месячный срок до их наступления.

Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то действие трудового договора прекращается в соответствии с пунктом 1 части первой статьи 39 настоящего Кодекса.

2. Изменение условий труда допускается по требованию одной из сторон трудового договора при согласии другой стороны. Об изменении условий труда одна из сторон должна быть поставлена в известность письменно не позднее чем за один месяц.

3. Работодатель вправе изменить условия труда работника при продолжении им работы (службы) по той же профессии, специальности, квалификации или должности, которая определена в трудовом договоре. Об изменении условий труда работник должен быть поставлен в известность письменно не позднее чем за один месяц.

Если изменения в организации производства и труда, объёмов работ могут повлечь за собой массовые увольнения работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе по согласованию с профсоюзным или иным представительным органом работников предприятия изменить условия труда работников без соблюдения предусмотренного срока предупреждения. При этом продолжительность рабочего времени не может быть менее половины месячной нормы рабочего времени, а заработная плата - меньше минимального размера заработной платы, установленного законодательством Туркменистана.

4. Работник вправе потребовать от работодателя изменения условий труда в случаях, установленных трудовым законодательством Туркменистана, а также соглашением сторон трудового договора. Заявление работника об изменении условий труда должно быть рассмотрено работодателем не позднее трёх дней после его подачи.

5. Не могут вводиться изменения условий труда, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора (соглашения).

6. Изменение условий труда оформляется приказом работодателя под

роспись работника.

7. Работник вправе обжаловать в суд изменение работодателем условий труда. Доказательство невозможности сохранения прежних условий труда возлагается на работодателя.

Статья 33. Перевод на другую постоянную работу и перемещение

1. Перевод на другую постоянную работу на том же предприятии по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или условий труда, а также перевод на постоянную работу на другое предприятие либо в другую местность вместе с предприятием допускается с письменного согласия работника.

2. Перевод на другую работу на том же предприятии по инициативе работодателя осуществляется только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьями 34, 36 настоящего Кодекса.

3. Работодатель обязан предложить работнику соответствующую его профессии и квалификации работу, а при её отсутствии - иную работу, имеющуюся на предприятии, если переход на другую работу связан:

1) с сокращением численности или штата работников вследствие изменения технологии производства, организации труда, сокращения объёмов работ;

2) с восстановлением на работе работника, ранее занимавшего эту штатную должность.

4. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5. При отказе работника от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается (расторгается) в соответствии с пунктами 3-5 части первой статьи 39 настоящего Кодекса.

6. При переводе работника на другое предприятие, осуществляемом по договорённости между работодателями, с согласия работника трудовой договор, заключённый с ним, расторгается на основании пункта 2 части первой статьи 39 настоящего Кодекса. (З-н Т-на от 26.08.2017г., вст. в силу 08.09.2017г.)

7. Перевод на другую постоянную работу оформляется приказом работодателя.

8. Не является переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место на том же предприятии, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате по той же профессии, специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором.

9. Не допускается перевод:

1) работника на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья;

2) квалифицированного работника - на неквалифицированную работу.

Статья 34. Временный перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью

1. В случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника без его согласия на срок до одного месяца на работу, не обусловленную трудовым договором (по другой профессии, квалификации, должности), на том же предприятии, в той же местности. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен, но не более чем до трёх месяцев в году, за исключением замещения отсутствующего работника.

Такой перевод допускается для предотвращения или немедленного устранения последствий стихийного бедствия, производственной аварии, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2. Временный перевод в связи с производственной аварией или ликвидацией последствий стихийного бедствия может производиться к другому работодателю только с согласия работника и по согласованию между работодателями.

3. Временный перевод в связи с производственной необходимостью в другую местность допускается только с согласия работника.

4. При временном переводе в связи с производственной необходимостью оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе, а за работниками, не выполняющими нормы или переведёнными на временно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад).

5. Временный перевод на другую работу оформляется приказом работодателя с указанием срока перевода.

6. По окончании срока временного перевода работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу (должность).

7. Работник с письменного согласия может быть временно переведён на работу более низкой квалификации.

8. В случае временного замещения отсутствующего работника перевод квалифицированного работника на неквалифицированную работу не допускается.

Статья 35. Временный перевод на другую работу по просьбе работника

1. Временный перевод на другую работу по уважительной причине может быть произведён по просьбе работника, которая подлежит удовлетворению работодателем.

2. Перечень уважительных причин для временного перевода, а также порядок оплаты труда при переводе на другую работу могут устанавливаться в коллективном договоре (соглашении) либо определяться работодателем по согласованию с представительным органом работников.

3. Временный перевод работников на более лёгкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу по состоянию здоровья, а также временный перевод на аналогичную работу беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (**ребенка с инвалидностью - до восемнадцати лет**), осуществляется с сохранением средней заработной платы по прежней работе. *(Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.) (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

Статья 36. Временный перевод на другую работу в случае простоя

1. Простоем признается временное отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.).

2. Временный перевод на другую работу в случае простоя должен производиться с учетом профессии, квалификации, должности работника на все время простоя у того же работодателя и на срок до одного месяца к другому работодателю, но в той же местности.

3. При временном переводе в случае простоя на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средняя заработная плата по прежней работе, а за работниками, не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад).

Статья 37. Трудовые отношения при смене собственника предприятия, изменении его подведомственности (подчиненности), реорганизации, сдаче предприятия в аренду

1. При смене собственника предприятия новый собственник не позднее трёх месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем предприятия, его заместителями и главным бухгалтером.

2. Смена собственника предприятия не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками предприятия.

3. Изменение подведомственности (подчинённости) предприятия, его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), сдача предприятия в аренду не могут являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками предприятия.

4. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, возможно только при сокращении численности или штата работников с обязательным соблюдением гарантий, установленных настоящим Кодексом.

Сокращение численности или штата работников в этих случаях допускается только после внесения изменений в данные государственной регистрации предприятия.

5. При отказе работника предприятия от продолжения работы в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 5 части первой статьи 39 настоящего Кодекса.

Статья 38. Отстранение от работы

1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- 1) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда и техники безопасности;
- 2) не прошедшего в установленном порядке обязательный

предварительный или периодический медицинский осмотр;

3) имеющего в соответствии с медицинским заключением противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

4) **не использующего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной и (или) коллективной защиты;** (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)

5) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

6) не получившего установленные медицинским учреждением прививки против опасных болезней, имеющих опасность распространения в районе деятельности работодателя;

7) нарушившего установленный режим особых зон (приграничных, таможенных и других);

8) не имеющего допуска в особо охраняемые зоны, где находится объект работы работодателя (пограничные, заповедные и другие);

9) по требованию уполномоченного на то органа или должностного лица в случаях, предусмотренных законодательством Туркменистана;

10) в других случаях, предусмотренных законодательством Туркменистана.

2. Лицо отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Туркменистана. В случаях отстранения от работы работника, не прошедшего не по своей вине обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда и техники безопасности либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, не получил допуск в особо охраняемые зоны, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Глава 4.

Прекращение (расторжение) трудового договора

Статья 39. Общие основания прекращения (расторжения) трудового договора

1. Основаниями прекращения (расторжения) трудового договора являются:

1) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора в соответствии со статьёй 32 настоящего Кодекса;

2) перевод работника по его просьбе или с его согласия на другую постоянную работу к другому работодателю в соответствии с частью шестой статьи 33 настоящего Кодекса.

При этом перевод работника по приказу вышестоящего органа на работу в другое предприятие в системе одного министерства или ведомства не является основанием для прекращения (расторжения) трудового договора. (З-н Т-на от 26.08.2017г. (вст. в силу 08.09.2017г.)

3) отказ работника от перевода на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья на основании медицинского заключения, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы, предусмотренной частью

пятой статьи 33 настоящего Кодекса;

4) отказ работника от перевода на работу в другую местность, в которую перемещается работодатель в соответствии с частью пятой статьи 33 настоящего Кодекса;

5) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника предприятия, изменением подведомственности (подчиненности) предприятия, его реорганизацией, сдачей предприятия в аренду в соответствии со статьёй 37 настоящего Кодекса;

6) соглашение сторон в соответствии со статьёй 40 настоящего Кодекса;

7) инициатива (собственное желание) работника в соответствии со статьёй 41 настоящего Кодекса;

8) инициатива работодателя в соответствии со статьёй 42 настоящего Кодекса;

9) требование профсоюзного органа в соответствии со статьёй 46 настоящего Кодекса;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон, в соответствии со статьёй 47 настоящего Кодекса;

11) истечение срока действия срочного трудового договора, а также основания, указанные в части первой статьи 48 настоящего Кодекса, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

12) нарушение трудового законодательства Туркменистана, если это нарушение исключает возможность продолжения работы в соответствии со статьёй 49 настоящего Кодекса.

2. Трудовой договор может быть прекращён и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана.

Статья 40. Прекращение (расторжение) трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) по письменному соглашению сторон трудового договора в любое время.

Статья 41. Расторжение трудового договора по инициативе работника

1. Работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, заключённый на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения его срока, письменно уведомив об этом работодателя за две недели. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт.

2. По соглашению сторон трудовой договор может быть прекращён до истечения срока предупреждения об увольнении.

3. В течение срока предупреждения об увольнении, предусмотренного частью первой настоящей статьи или соглашением сторон, работник вправе отозвать поданное заявление.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор с работником не был расторгнут и трудовые отношения продолжаются, то заявление

о расторжении трудового договора по инициативе работника утрачивает силу, а расторжение трудового договора и увольнение не допускается.

4. В случаях, когда заявление о расторжении трудового договора по инициативе работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, избрание на выборную должность и в других случаях, предусмотренных законодательством Туркменистана), работодатель должен расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Статья 42. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

1. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

1) ликвидации предприятия либо прекращения деятельности работодателем-физическим лицом;

2) сокращения численности или штата работников, в том числе в связи с изменением технологии производства, организации труда, сокращением объёмов работ;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в связи с недостаточной квалификацией, в том числе подтверждённой результатами аттестации;

4) смены собственника предприятия (в отношении руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера) в соответствии с **частью первой** статьи 37 настоящего Кодекса; *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.» (вст. в силу с 22.11.2014г.)*

5) неявки на работу в течение более четырёх месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая периода отпуска по беременности и родам, если законодательством Туркменистана 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) систематического неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

7) прогула, в том числе отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более трёх часов в течение рабочего дня;

8) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

9) разглашения охраняемой законодательством Туркменистана тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

10) совершения по месту работы хищения имущества, растраты, его умышленного уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

11) нарушения работником требований по охране труда, если это

нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

12) при выявлении факта представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем предприятия, членами исполнительного органа предприятия;

14) в иных случаях, установленных настоящим Кодексом.

(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г. (вступил в силу с 04.07.2013г.)

2. Работодатель при сокращении численности или штата работников предприятия обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) на том же предприятии, соответствующую квалификации работника.

3. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации предприятия либо прекращения деятельности работодателем-физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске (кроме случаев, указанных в пункте 5 части первой настоящей статьи).

4. В случае прекращения деятельности филиала, представительства, отделения или иного обособленного структурного подразделения предприятия (далее – подразделение), расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации предприятия.

Статья 43. Дополнительные основания прекращения трудового договора с отдельными категориями работников

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с отдельными категориями работников являются:

1) однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия (подразделения), его заместителями и работниками, несущими дисциплинарную ответственность в соответствии с их уставами;

2) принятие необоснованного решения руководителем предприятия (подразделения), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб (вред) предприятию;

3) совершение незаконных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или другие ценности, а равно правонарушений, связанных с коррупцией или создающих условия для коррупции, государственным служащим или лицом, приравненным к нему, если они дают основание для утраты доверия к указанным лицам со стороны работодателя;
(в ред. Закона Т-на от 3.05.2014г., вст. в силу с 14.05.2014г.)

4) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

5) направление работника на основании постановления суда, вступившего в законную силу, в Специальный реабилитационный центр;

(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г., вст. в силу с 04.07.2013г.)

б) другие основания в соответствии с законодательством Туркменистана и

условиями трудового договора.

Статья 44. Предупреждение о прекращении трудового договора по инициативе работодателя

1. Работодатель обязан письменно (под роспись) предупредить работника о своем намерении прекратить трудовой договор в следующие сроки:

1) не позднее чем за два месяца при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией предприятия либо прекращением деятельности работодателем-физическим лицом, а также сокращением численности или штата работников (в том числе в связи с изменениями в технологии производства, организации труда, сокращением объемов работ);

2) не позднее чем за две недели при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной его квалификации;

3) не позднее чем за две недели до истечения срока действия срочного трудового договора.

Если ликвидация организации либо сокращение численности или штата работников организации были проведены в период временной нетрудоспособности работника или во время нахождения его в отпуске, то указанное время включается в срок предупреждения.

Если срок предупреждения о сокращении численности или штата работников, указанный в настоящей части, истёк, а периоды отпуска или временной нетрудоспособности работника продолжаются, то действие трудового договора, заключённого с ним, прекращается в последний день отпуска либо в день его выхода на работу по истечении периода временной нетрудоспособности. (Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.)

2. По соглашению между работником и работодателем предупреждение, предусмотренное частью первой настоящей статьи, может быть заменено денежной компенсацией в размере средней заработной платы, соответствующей продолжительности срока предупреждения.

3. Предупреждение не производится при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие состояния здоровья, если медицинским заключением выполнение данной работы ему противопоказано.

4. При прекращении трудового договора с руководителем предприятия, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника этого предприятия новый собственник обязан письменно (под роспись) не менее чем за два месяца предупредить руководителя, его заместителей и главного бухгалтера о предстоящем прекращении трудовых отношений.

5. В случаях прекращения трудового договора в связи с совершением работником незаконных действий, указанных в пунктах 6–12 части первой статьи 42 настоящего Кодекса, работодатель не менее чем за три календарных дня извещает работника о прекращении трудовых отношений. (в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г.» (вступил в силу с 04.07.2013г.)

6. Работодатель не менее чем за два месяца до высвобождения работников в соответствии с пунктом 1 части первой настоящей статьи направляет

соответствующему профсоюзному или иному представительному органу работников информацию о предстоящем высвобождении работников и проводит консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения. Работодатель также обязан не позднее чем за два месяца довести до сведения местного органа (службы) занятости данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его возраста, пола, профессии, квалификации и размера заработной платы.

Статья 45. Согласование прекращения (расторжения) трудового договора по инициативе работодателя с профсоюзным органом или иным представительным органом работников

1. Прекращение (расторжение) трудового договора по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1, 4, 9, 10,12–14 части первой статьи 42, а также пунктами 1, 2 и 5 статьи 43 настоящего Кодекса, не допускается без предварительного согласия профсоюзного органа или иного представительного органа работников. (Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.)

Предварительное согласие соответствующего профсоюзного или иного представительного органа работников на расторжение трудового договора по инициативе работодателя не требуется в случаях:

1) увольнения с предприятия, где отсутствует соответствующий профсоюзный или иной представительный орган работников;

2) увольнения руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должность органами государственной власти, а также общественными организациями и другими объединениями граждан, руководителей предприятий (его филиалов, представительств, отделений и других обособленных подразделений), их заместителей. (в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.» (вст. упиш в силу с 22.11.2014г.) (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)

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

3. Работодатель вправе прекратить (расторгнуть) трудовой договор не позднее одного месяца со дня принятия профсоюзным органом или иным представительным органом работников решения о даче согласия на прекращение трудовых отношений с работником.

4. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 42 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель от соответствующего профсоюзного или иного представительного органа работников.

5. Прекращение (расторжение) работодателем трудового договора за нарушение работником трудовой дисциплины не допускается по истечении сроков, установленных для наложения дисциплинарных взысканий.

Статья 46. 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 трудовое законодательство Туркменистана, не выполняет обязательств по коллективному договору (соглашению).

Статья 47. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

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

1) призыв или поступление работника на военную службу, направление работника на работу, выполнение которой обусловлено законодательством Туркменистана о воинской обязанности и военной службе;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению уполномоченного органа или суда;

3) переход на выборную должность;

4) неизбрание на должность;

5) признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

6) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

7) смерть работника или работодателя-физического лица, объявление судом их умершими либо признание их безвестно отсутствующими;

8) в случае признания судом работника или работодателя-физического лица недееспособным или ограниченно дееспособным, если это исключает возможность продолжения им прежней работы;

9) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Кабинета Министров Туркменистана;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.

11) при прекращении действия или истечении срока разрешения на трудовую деятельность на территории Туркменистана, выдаваемого органами Государственной миграционной службы Туркменистана иностранным гражданам. (в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.» (вступил в силу с 22.11.2014г.)

2. Датой прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 6-8 части первой настоящей статьи, является дата вступления в законную силу приговора или решения суда, дата смерти либо дата объявления в установленном порядке лица умершим или признания безвестно отсутствующим.

3. Прекращение трудового договора по основанию, указанному в пункте 2 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Статья 48. Прекращение действия срочного трудового договора

1. Срочный трудовой договор может быть прекращён по основаниям, предусмотренным статьями 39-47 настоящего Кодекса, а также со дня возвращения на работу временно отсутствовавшего работника, за которым сохраняется место работы (должность).

2. Трудовой договор, заключённый с работником на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определённой работы, на период проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных обстоятельств и других чрезвычайных ситуаций, на период проведения работ, связанных с расширением объемов производства или оказания услуг, на период проведения реконструкции, монтажных, пусконаладочных и других работ, прекращается (расторгается) в соответствии с условием договора по окончании указанных обстоятельств.

3. Если срок трудового договора истёк в период отпуска (кроме отпуска по уходу за ребёнком) или временной нетрудоспособности работника, действие трудового договора, заключённого с ним, прекращается в последний день отпуска либо в день его выхода на работу по истечении периода временной нетрудоспособности. (З-н Т-на от 26.08.2017г. (вст. в силу 08.09.2017г.) (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)

Статья 49. Прекращение трудового договора вследствие нарушения положений трудового законодательства Туркменистана при заключении трудового договора

1. Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иными нормативными правовыми актами Туркменистана правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

- 1) заключение трудового договора в неисполнение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью;
- 2) заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 3) отсутствие соответствующего документа об образовании или квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний и навыков в соответствии с законами или иными нормативными правовыми актами Туркменистана;
- 4) в других случаях, предусмотренных законодательством Туркменистана.

2. Прекращение трудового договора в случаях, указанных в части первой настоящей статьи, производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

3. При прекращении трудового договора в случаях, указанных в части первой настоящей статьи, работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере двухнедельной средней заработной платы, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника.

Статья 50. Преимущественное право на оставление на работе при прекращении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников

1. При прекращении трудового договора по причине сокращения численности или штата работников, в том числе в связи с изменениями в технологии производства, организации труда, сокращением объемов работ, изменением характера работ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

2. При равной квалификации и производительности труда преимущественное право на оставление на работе отдается:

1) лицу, признанному ветераном в соответствии с законодательством Туркменистана;

2) **лицу с инвалидностью с детства;** (*Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.*)

3) работнику, проработавшему на данном предприятии не менее десяти лет;

4) **лицу предпенсионного возраста (за два года перед пенсией по возрасту);** (*Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.*)

5) лицу, получившему трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии;

б) работнику, имеющему двух или более иждивенцев;

7) лицу, являющемуся единственным кормильцем в семье;

8) работнику, обучающемуся без отрыва от производства в учебном заведении;

9) **лицу, пострадавшему вследствие радиационной катастрофы;** (*Закон Туркменистана 31.03.2011г.*)

10) молодому специалисту, направленному на работу после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения.

В целях настоящего Кодекса работник, окончивший образовательное учреждение среднего профессионального или высшего профессионального образования и по полученной специальности принятый на работу по направлению, в течение двух лет считается молодым специалистом. (*в ред. Закона Т-на от 18.08.2015г.» (вступил в силу с 02.09.2015г.)*)

3. Коллективным договором (соглашением) могут быть предусмотрены другие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении работников на работе. Эти обстоятельства учитываются, если работники в соответствии с частями первой и второй настоящей статьи не обладают преимущественным правом оставления на работе.

Статья 51. Оформление прекращения (расторжения) трудового договора

1. Прекращение (расторжение) трудового договора производится лицами, обладающими правом приема на работу или уполномоченными ими лицами, и оформляется их приказом.

2. **Днем прекращения (расторжения) трудового договора является**

последний день работы (кроме случаев, предусмотренных частью третьей статьи 106 настоящего Кодекса). Если последний день работы приходится на выходной день либо на праздничный или иной нерабочий день, то последним рабочим днём считается первый следующий за ним рабочий день. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. (вступил в силу с 22.11.2014г.)*

3. В приказе работодателя должны быть указаны основания прекращения (расторжения) трудового договора в точном соответствии с положениями настоящего Кодекса со ссылкой на соответствующие пункт, часть и статью настоящего Кодекса и иных нормативных правовых актов Туркменистана.

4. При прекращении (расторжении) трудового договора по инициативе работника в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию, призывом на военную службу, зачислением в среднее профессиональное или высшее учебное заведение, в аспирантуру либо докторантуру и по иным причинам, с которыми законодательство Туркменистана связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, в приказе о прекращении (расторжении) трудового договора указываются эти причины.

Статья 52. Выдача трудовой книжки и копии приказа или распоряжения о прекращении (расторжении) трудового договора

1. В день прекращения (расторжения) трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку и копию приказа о прекращении (расторжении) трудового договора.

2. Если в день прекращения (расторжения) трудового договора не представляется возможным выдать трудовую книжку из-за отсутствия работника либо его отказа от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости получения трудовой книжки.

Статья 53. 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 профессии, специальности, квалификации или должности, времени работы и размера заработной платы, а также иные документы о работе либо надлежащим образом заверенные их копии.

Статья 54. Выходное пособие

1. Выходное пособие выплачивается при прекращении (расторжении) трудового договора:

1) по инициативе работодателя, при прекращении трудового договора в случаях, предусмотренных пунктами 1, 2 части первой статьи 42 настоящего Кодекса;

2) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренных пунктами 1, 2, 5 части первой статьи 47 настоящего Кодекса;

3) в связи с отказом работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных пунктами 1, 3, 4 части первой статьи 39 настоящего Кодекса.

4) по основанию, предусмотренному абзацем первым части первой

статьи 22 настоящего Кодекса. (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)

2. Лицам, работающим по совместительству, выходное пособие не выплачивается.

3. Выходное пособие в размере двухнедельной средней заработной платы выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

1) призывом или поступлением работника на военную службу, направлением работника на работу, выполнение которой обусловлено законодательством Туркменистана о воинской обязанности и военной службе;

2) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

3) отказом работника от перевода на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья на основании медицинского заключения, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

4) отказом работника от перевода на работу в другую местность, в которую перемещается работодатель;

5) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора;

6) признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением.

4. Работникам, высвобождаемым при прекращении (расторжении) трудового договора в связи с ликвидацией предприятия, прекращением деятельности работодателем-физическим лицом, сокращением численности или штата работников предприятия, **а также в случаях, предусмотренных абзацем первым части первой статьи 22 настоящего Кодекса: (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)**

1) выплачивается выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы;

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

3) по решению органа по трудоустройству сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства **в течение третьего месяца** со дня увольнения при условии, что работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в службу занятости и не был трудоустроен. *(в ред. 3-на Т-на от 18.08.2015г. (с 02.09.2015г.)*

В случае отказа высвобождаемого работника от двух предложений подходящей (по образованию, специальности, способности) работы в течение трёх месяцев такое лицо теряет право на сохранение средней заработной платы до истечения трёхмесячного периода. (в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. (вступил в силу с 22.11.2014г.)

5. Выплата выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы производится по прежнему месту работы или правопреемником. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. (вступил в силу с 22.11.2014г.)*

Статья 55. Сроки выплаты работодателем причитающейся работнику заработной платы при прекращении (расторжении) трудового договора

1. При прекращении (расторжении) трудового договора по инициативе работодателя, причитающаяся заработная плата должна быть выплачена работнику:

1) продолжающему работать до дня прекращения (расторжения) трудового договора, - в день прекращения его действия;

2) не работающему ко дню прекращения (расторжения) трудового договора, - в день предъявления им требования о расчёте.

2. При прекращении (расторжении) трудового договора по инициативе работника причитающаяся заработная плата должна быть выплачена работнику:

1) обязанному по закону или трудовому договору предупредить работодателя о прекращении (расторжении) трудового договора, - не позднее того дня, когда работник, согласно предупреждению, вправе был оставить работу;

2) не обязанному предупредить работодателя о прекращении (расторжении) трудового договора, - не позднее дня, следующего за днём оставления работы.

3. При прекращении (расторжении) трудового договора в случае возникновения спора о размере причитающейся работнику суммы работодатель обязан в сроки, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, выплатить неоспариваемую им сумму.

Статья 56. Восстановление на работе. Ответственность работодателя за незаконное увольнение или незаконный перевод работника на другую нижеоплачиваемую работу

1. В случаях незаконного прекращения (расторжения) трудового договора либо незаконного перевода на другую нижеоплачиваемую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе самим работодателем либо решением суда.

2. Работодатель при восстановлении работника на работе обязан возместить причиненный ему ущерб (вред) в виде:

1) обязательной выплаты денежных средств в соответствии со статьёй **385** настоящего Кодекса; *(Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.)*

2) компенсации дополнительных расходов (консультации специалистов, расходы по ведению дела и др.), связанных с обжалованием прекращения (расторжения) трудового договора или перевода на другую нижеоплачиваемую работу, по представлении соответствующих подтверждающих документов.

3. По просьбе работника суд может вместо восстановления его на работе взыскать с работодателя в пользу работника дополнительное (помимо предусмотренного частью второй настоящей статьи) возмещение в размере не менее его трёхмесячной средней заработной платы.

Статья 57. Ответственность должностных лиц, виновных в незаконном прекращении (расторжении) трудового договора или незаконном переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу

Должностные лица, виновные в незаконном прекращении (расторжении) трудового договора или незаконном переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу, несут материальную ответственность перед работодателем в размере фактической суммы возмещения, выплачиваемого в соответствии с частью первой статьи 386 настоящего Кодекса.

**РАЗДЕЛ IV.
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.
РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

**Глава 1.
Рабочее время**

Статья 58. Понятие рабочего времени

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка предприятия или графиком работы либо условиями трудового договора или коллективного договора (соглашения) должен выполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана относятся к рабочему времени.

Статья 59. Нормальная продолжительность рабочего времени

1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
2. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

Статья 60. Сокращённая продолжительность рабочего времени

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
 - 1) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 36 часов в неделю, а для лиц в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц, указанных в части третьей статьи 23 настоящего Кодекса, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной настоящим пунктом для лиц соответствующего возраста;

- 2) для работников, условия труда которых по результатам аттестации рабочих мест отнесены к вредным и (или) опасным (особо вредным и (или) особо опасным) условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

Работы, профессии и должности с вредными и опасными (особо вредными и особо опасными) условиями труда, дающие право на сокращённую продолжительность рабочего времени, определяются перечнем, предусмотренным частью второй статьи 176 настоящего Кодекса.

2. На основании рекомендации медико-социальной экспертной комиссии (далее-МСЭК) лицам с инвалидностью может устанавливаться сокращённая продолжительность рабочего времени, но не менее 36 часов в неделю без уменьшения оплаты труда. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.» (вступил в силу с 22.11.2014г.) (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

3. Законодательством Туркменистана может устанавливаться сокращённая продолжительность рабочего времени для других категорий работников.

Статья 61. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных, памятных и выходных дней

1. Накануне нерабочих праздничных и памятных дней, установленных частью первой статьи 81 настоящего Кодекса, продолжительность работы работников, кроме работников, указанных в статье 60 настоящего Кодекса, сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.» (вступил в силу с 22.11.2014г.)*

2. В непрерывно действующих предприятиях и на отдельных видах работ, где по условиям производства (работы) невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) накануне нерабочего праздничного и памятного дня, переработка по желанию работника компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3. Накануне выходного дня продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

Статья 62. Продолжительность работы в ночное время

1. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2. При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на 1 час. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 60 настоящего Кодекса.

3. Продолжительность работы в ночное время 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.

4. Привлечение работников к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных статьями 191, 242, 243, 255 настоящего Кодекса.

Статья 63. Неполное рабочее время

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

2. По просьбе беременной женщины, одного из родителей **или заменяющего его лица**, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью - до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. *(Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.) (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.) (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

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

Статья 64. Сверхурочная работа

1. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя сверх установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормативного числа рабочих часов за учетный период (месяц, квартал, год).

2. Сверхурочные работы могут производиться с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

3. Работодатель может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий, предотвращении несчастных случаев, оказании экстренной медицинской помощи работниками учреждений здравоохранения;

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

3) при необходимости выполнить или закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если при этом невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель государственного имущества и имущества работодателя;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником;

б) в иных случаях в соответствии с законодательством Туркменистана.

4. К сверхурочным работам не допускаются:

1) беременные женщины;

2) работники моложе восемнадцати лет;

3) другие категории работников в соответствии с законодательством Туркменистана.

Статья 65. Предельная продолжительность сверхурочных работ

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

2. Работодатель обязан вести точный учёт сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Глава 2. Режим рабочего времени

Статья 66. Режим рабочего времени. Виды рабочей недели

1. Режим рабочего времени представляет собой продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, число смен в сутки и порядок перехода работников из одной смены в другую.

2. Режим рабочего времени устанавливается коллективным договором (соглашением) или правилами внутреннего трудового распорядка предприятия или графиками сменности, а при их отсутствии - работодателем совместно с профсоюзным или иным представительным органом работников по согласованию с **местными органами государственной власти или органами** местного самоуправления. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

3. На предприятии с учётом специфики работы может устанавливаться пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем либо рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

4. Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается работодателем совместно с профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учётом специфики работы, мнения трудового коллектива и по согласованию с **местными органами государственной власти или органами** местного самоуправления. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

5. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников определяются работодателем по согласованию со специально уполномоченным на то органом, указанным в пункте 1 статьи 404 настоящего Кодекса. *(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г.» (вступил в силу с 04.07.2013г.)*

Статья 67. Продолжительность ежедневной работы (смены)

1. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка (графиками сменности) предприятия.

2. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать:

- 1) 7 часов - при 40-часовой недельной норме;
- 2) 6 часов - при 36-часовой недельной норме;
- 3) 4 часа - при 24-часовой недельной норме.

3. Для творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, работников средств массовой информации, известных спортсменов, тренеров продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законодательством

Туркменистана, трудовым договором или коллективным договором (соглашением). (в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г.вст. в силу с 04.07.2013г.)

Статья 68. Ненормированный рабочий день

1. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. При этом продолжительность ежедневной работы не может превышать двенадцати часов.

2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным и (или) иным представительным органом работников.

Условия режима ненормированного рабочего дня закрепляются в трудовом и коллективном договорах. (в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. вст. в силу с 22.11.2014г.)

Статья 69. Суммированный учет рабочего времени

1. На непрерывно 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 или иным представительным органом работников ведение суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов, установленных статьями 59 и 60 настоящего Кодекса.

2. Порядок ведения суммированного учёта рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка предприятия.

Статья 70. Разделение рабочего дня на части

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

2. Время перерывов в течение рабочего дня в рабочее время не включается.

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

Статья 71. Начало и окончание ежедневной работы

Время начала и окончания ежедневной работы (смены) на предприятиях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (графиками сменности) предприятия.

Статья 72. Сменная работа

1. Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объёма выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

2. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени одной смены, которая не должна превышать двенадцати часов.

При совпадении сменной работы с ночным временем оплата труда производится в порядке, предусмотренном частью первой статьи 123 настоящего Кодекса. (в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. (вст. в силу с 22.11.2014г.)

3. Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным или иным представительным органом работников с учётом специфики работы и мнения трудового коллектива. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4. Перерывы между сменами должны быть не менее двенадцати часов.

5. Запрещается привлечение работника на работу в течение двух смен подряд.

РАЗДЕЛ V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 73. Понятие времени отдыха

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и может использовать его по своему усмотрению.

Статья 74. Перерыв для отдыха и питания

1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее одного часа, но не более двух часов. Перерыв не включается в рабочее время.

2. 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 предприятия.

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

4. **Если по условиям производства, в том числе на непрерывно действующих предприятиях, перерыв установить невозможно, работнику должны быть предоставлены время и место отдыха и приёма пищи в течение рабочего времени. В таких условиях перерыв может быть предоставлен через каждые четыре часа продолжительностью до тридцати минут. Перечень таких работ, время и место отдыха и приёма пищи устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным органом или иным представительным органом работников. (Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с**

1.07.2016г.)

Статья 75. Перерывы или прекращение работы в жаркое (холодное) время года и связанный с ними перевод на другую работу

1. При работах в жаркое (холодное) время года на открытом воздухе или в закрытых помещениях, не имеющих системы кондиционирования (охлаждения, отопления) воздуха, работникам предоставляются перерывы или работа может быть на время прервана (прекращена). Время начала и окончания перерыва определяется работодателем и оформляется соответствующим приказом.

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

3. Температурный режим, при котором работникам предоставляются перерывы или работа может быть на время прервана (прекращена), устанавливается Кабинетом Министров Туркменистана.

Статья 76. Выходные дни при пятидневной и шестидневной рабочей неделе

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

2. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе, если он не определен законодательством Туркменистана, устанавливается графиками сменности работы предприятия и должен предоставляться с общим выходным днем подряд.

Статья 77. Выходные дни на непрерывно действующих предприятиях

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

Статья 78. 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, театры, музеи, предприятия бытового обслуживания населения и другие), выходные дни устанавливаются работодателями по согласованию с **местными органами государственной власти или органами** местного самоуправления. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

Статья 79. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

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

Статья 80. Привлечение к работе в выходные дни

1. 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, несчастных случаев;

2) на основании коллективного договора (соглашения) либо трудового договора, заключённого между работодателем-физическим лицом и работником.

2. Привлечение работников к работе в выходные дни производится по письменному распоряжению работодателя с соблюдением ограничений, предусмотренных статьями 191, 242, 243 и 255 настоящего Кодекса.

Статья 81. Праздничные и памятные дни

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

1) Новый год - 1 января;

2) Международный женский день - 8 марта;

3) Национальный праздник весны - 21-22 марта;

4) День Конституции Туркменистана и Государственного флага Туркменистана - 18 мая;

5) День независимости Туркменистана – 27 сентября;

6) День поминовения - 6 октября;

7) Международный день нейтралитета – 12 декабря;

8) Курбан байрамы - конкретная дата Курбан байрамы ежегодно определяется Указом Президента Туркменистана;

9) Ораза байрамы - конкретная дата Ораза байрамы определяется Указом Президента Туркменистана.

В Туркменистане также отмечаются праздничные и памятные дни, устанавливаемые Указом Президента Туркменистана, без предоставления дней отдыха (если они приходятся на рабочие дни). *(в ред. Закона Т-на от 9.10.2017г. (вст. в силу с 1.01.2018г.)*

2. При совпадении нерабочих праздничного или памятного дня с выходным днём (воскресенье) выходным днём является следующий после праздничного или памятного дня рабочий день.

3. В целях рационального использования работниками выходного и нерабочих праздничных дней Кабинет Министров Туркменистана вправе переносить выходной день на другой день недели.

Статья 82. Исключительные случаи привлечения к работе в выходные, нерабочие праздничные и памятные дни и к дежурствам

1. В выходные, нерабочие праздничные и памятные дни допускаются работы, связанные с необходимостью обслуживания населения, а также

неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие предприятия).

2. Оплата за работу в выходные, нерабочие праздничные и памятные дни производится в порядке, установленном статьей 121 настоящего Кодекса.

3. Дежурства работников на предприятиях после окончания рабочего дня, в выходные, нерабочие праздничные и памятные дни могут вводиться работодателем в исключительных случаях по согласованию с профсоюзным или иным представительным органом работников.

4. Привлечение к дежурству работников допускается один раз в месяц.

5. В случае привлечения к дежурству после окончания рабочего дня порядок явки на работу после дежурства переносится на более позднее время. Продолжительность дежурства или работы вместе с дежурством не может превышать нормальной продолжительности рабочего дня.

6. Дежурства в выходные, нерабочие праздничные и памятные дни компенсируются по желанию работника предоставлением в рабочий день в течение десяти календарных дней после окончания дежурства отгула той же продолжительности. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.» (вступил в силу с 22.11.2014г.)*

РАЗДЕЛ VI. ОТПУСКА

Глава 1. Общие положения

Статья 83. Право на отпуск

1. Работающие граждане Туркменистана имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (далее - ежегодный основной отпуск) в соответствии с настоящим Кодексом.

2. Работающие граждане Туркменистана имеют право на получение других видов отпусков в соответствии с настоящим Кодексом.

3. Иностранцы граждане и лица без гражданства, указанные в части четвертой статьи 5 настоящего Кодекса, имеют право на отпуск наравне с гражданами Туркменистана в соответствии с настоящим Кодексом.

Статья 84. Виды отпусков

В Туркменистане устанавливаются следующие виды отпусков:

- 1) ежегодный основной отпуск;
- 2) дополнительный оплачиваемый отпуск (далее-дополнительный отпуск);
- 3) социальный отпуск;
- 4) отпуск без сохранения заработной платы.

Статья 85. Гарантии права на отпуск

1. Все виды отпусков, предусмотренные статьей 84 настоящего Кодекса, предоставляются работнику в порядке и на условиях,

установленными настоящим Кодексом, путем издания соответствующего приказа работодателя на основании письменного заявления работника. *(в ред. Закона Т-на от 18.08.2015г. (вступил в силу с 02.09.2015г.)*

Начало отпуска должно приходиться на рабочий для работника день в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (графика сменности), утверждёнными на предприятии. *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

Если работник отказывается от использования ежегодного основного и присоединяемого к нему дополнительного отпуска, в таком случае работодатель по своей инициативе в соответствии с порядком предоставления отпусков оформляет указанные отпуска соответствующим приказом. *(Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.)*

2. В период использования отпуска, предусмотренного законодательством Туркменистана, за работником сохраняется место работы (должность).

Глава 2.

Порядок и условия предоставления ежегодного основного и дополнительного отпусков

Статья 86. Продолжительность ежегодного основного отпуска

1. Ежегодный основной отпуск устанавливается продолжительностью тридцать календарных дней в году.

2. Педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений всех типов, а также **лицам с инвалидностью** ежегодный основной отпуск устанавливается продолжительностью сорок пять календарных дней. *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

3. Научным работникам, занимающим в научных организациях, учреждениях и на предприятиях штатные должности и имеющим учёную степень доктора наук, ежегодный основной отпуск устанавливается продолжительностью сорок пять календарных дней, имеющим учёную степень кандидата наук - тридцать шесть календарных дней.

Статья 87. Порядок предоставления ежегодного основного отпуска

1. Ежегодный основной отпуск должен предоставляться работнику каждый год. О времени начала ежегодного основного отпуска работодатель должен известить работника не позднее, чем за пятнадцать дней до начала отпуска.

2. Право на получение ежегодного основного отпуска в течение первого года работы наступает по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы со дня заключения трудового договора.

3. Ежегодный основной отпуск до истечения одиннадцати месяцев непрерывной работы должен предоставляться по желанию работника:

- 1) женщине - перед отпуском по беременности и родам или после него;
- 2) **лицам с инвалидностью**; *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*
- 3) несовершеннолетнему;
- 4) **работнику, высвобожденному с предыдущего места работы в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидации предприятия**

либо прекращением деятельности работодателем-физическим лицом; (в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.» (вступил в силу с 22.11.2014г.)

5) работающему по совместительству - неоплачиваемый отпуск одновременно с ежегодным основным отпуском по основному месту работы.

6) работнику, переведённому по приказу вышестоящего органа на другую работу в системе одного министерства или ведомства, ежегодный основной отпуск предоставляется за фактически отработанное время в данной системе. (З-н Т-на от 26.08.2017г. (вст. в силу 08.09.2017г.)

4. Ежегодный основной отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с установленным на предприятии графиком отпусков.

5. Педагогическим работникам образовательных учреждений всех типов ежегодный основной отпуск предоставляется, как правило, в период летних каникул независимо от времени их поступления на работу в данное образовательное учреждение. (в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.» (вступил в силу с 22.11.2014г.)

6. Ежегодный основной отпуск в летнее или другое удобное время должен предоставляться по желанию:

1) женщине, имеющей двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка с инвалидностью - до восемнадцати лет); (Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.) (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)

2) одинокому родителю или лицу, его заменяющему, воспитывающему одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка с инвалидностью - до восемнадцати лет); (Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.) (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)

3) жене военнослужащего по призыву, имеющей одного ребёнка;

4) **лицу с инвалидностью;** (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)

5) несовершеннолетнему;

6) лицу, усыновившему (удочерившему) детей в возрасте до трёх лет;

7) **лицу, пострадавшему вследствие радиационной катастрофы;** (в ред. Закона Т-на от 31.03.2011г.)

лицу, пострадавшему вследствие радиационной катастрофы либо принимавшему участие в ликвидации её последствий.

7. Предоставление ежегодного основного отпуска в летнее или другое удобное время отдельным категориям ветеранов регулируется в порядке, установленном законодательством Туркменистана.

Статья 88. Периоды, включаемые в рабочий год

1. Под рабочим годом понимается первый и последующие годы работы, исчисленные со дня заключения работником трудового договора с работодателем и до соответствующего дня, следующего за первым и каждым последующим годом.

2. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск, включаются:

1) время фактической работы;

2) **время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством Туркменистана сохранялось место работы (должность), за исключением времени отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста, установленного законодательством Туркменистана;**

(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г., вст. в силу с 04.07.2013г.)

3) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

4) другие периоды времени, предусмотренные трудовым или коллективным договором (соглашением).

3. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск, не включается время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 38 настоящего Кодекса.

4. В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными (особо вредными и (или) особо опасными) условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г., вст. в силу с 22.11.2014г.)*

Статья 89. Перенос и продление ежегодного основного отпуска

1. Работник имеет право на перенос или продление ежегодного основного отпуска при:

1) временной нетрудоспособности;

2) предоставлении отпуска по беременности и родам;

3) совпадении ежегодного основного отпуска с отпуском в связи с обучением, дополнительным отпуском для **заключения брака** или совершения обряда похорон и поминания; *(Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.)*

4) выполнении государственных обязанностей или обязанностей в выборном органе, предусмотренных статьей 145 настоящего Кодекса.

2. При наступлении причин, препятствующих использованию ежегодного основного отпуска, до его начала по согласованию с работодателем устанавливается новый срок использования отпуска. В случае наступления таких причин в период ежегодного основного отпуска по согласованию с работодателем отпуск либо продлевается на неиспользованное число дней, либо переносится на другой срок.

3. Если работодатель своевременно, в срок, установленный частью первой статьи 87 настоящего Кодекса, не известил работника о времени начала ежегодного основного отпуска или работнику до начала отпуска не была произведена оплата за него, то отпуск по заявлению работника переносится на другой срок.

4. Работодатель в случае производственной необходимости вправе с согласия работника перенести ежегодный основной отпуск на следующий рабочий год, но в пределах не более двух лет.

5. При совпадении ежегодного основного отпуска с дополнительным отпуском или с отпуском по беременности и родам, или временной нетрудоспособностью работника ежегодный основной отпуск продлевается на число дней дополнительного отпуска или отпуска по беременности и родам, или на число дней временной нетрудоспособности, совпавших с основным отпуском. *(З-н Т-на от 26.08.2017г. (вст. в силу 08.09.2017г.)*

Статья 90. Дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными (особо вредными и (или) особо опасными) условиями труда

1. Дополнительный отпуск предоставляется работникам, условия труда которых по результатам аттестации рабочих мест отнесены к вредным и (или) опасным (особо вредным и (или) особо опасным) условиям труда.

2. Минимальная продолжительность дополнительного отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет три календарных дня.

3. Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными (особо вредными и (или) особо опасными) условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест (работ) с учётом фактической занятости работника в соответствующих условиях труда.

4. Дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными (особо вредными и (или) особо опасными) условиями труда в полном размере предоставляется работнику, занятому на таких работах в течение всего рабочего года полный рабочий день.

Максимальная продолжительность дополнительного отпуска устанавливается коллективным договором (соглашением) и не может превышать пятнадцати календарных дней.

5. В других случаях продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными (особо вредными и (или) особо опасными) условиями труда определяется пропорционально времени, проработанному на таких работах в течение рабочего года.

6. Дополнительный отпуск предоставляется ежегодно без права переноса на следующий рабочий год только по одному из оснований, предусмотренных настоящей статьёй, и по желанию работника может присоединяться к ежегодному основному отпуску.

7. Работы, профессии и должности с вредными и опасными (особо вредными и особо опасными) условиями труда, дающие право на дополнительный отпуск, определяются перечнем, предусмотренным частью второй статьи 176 настоящего Кодекса. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г» (вступил в силу с 22.11.2014г.)*

Статья 91. Дополнительный отпуск за особый характер работы

1. Дополнительный отпуск за особый характер работы предоставляется работникам, занятым на работах с повышенным нервным, умственным напряжением и другими повышенными нагрузками, для полного восстановления их работоспособности.

2. Продолжительность дополнительного отпуска за особый характер работы устанавливается:

1) работникам, осуществляющим управление воздушным движением, имеющим свидетельство диспетчера, - до семи календарных дней;

2) работникам летного и летно-испытательного состава в зависимости от налета часов за рабочий год - до пятнадцати календарных дней;

3) лицам, имеющим ненормированный рабочий день, - три календарных дня.

3. Дополнительный отпуск за особый характер работы предоставляется ежегодно, не может быть перенесен на следующий рабочий год и по желанию

работника может присоединяться к ежегодному основному отпуску.

Статья 91¹. Дополнительный отпуск лицу, пострадавшему вследствие радиационной катастрофы

1. Лицу, пострадавшему вследствие радиационной катастрофы, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью до пятнадцати календарных дней.

2. Дополнительный отпуск предоставляется ежегодно, но не может быть перенесен на следующий рабочий год и по желанию работника может присоединяться к ежегодному основному отпуску. *(в ред. Закона Т-на 31.03.2011г.)*

Статья 92. Исчисление продолжительности ежегодного основного и дополнительного отпусков

1. Нерабочие праздничные и памятные дни, приходящиеся на период ежегодного основного и дополнительных отпусков работников, предусмотренных статьями 90 и 91 настоящего Кодекса, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

2. Общая продолжительность ежегодного отпуска исчисляется путем суммирования ежегодного основного и дополнительного отпусков.

3. При исчислении продолжительности отпусков пропорционально отработанному времени их длительность определяется путем деления полного размера каждого отпуска на двенадцать и умножения на число полных месяцев работы. При этом количество дней месяца, равное пятнадцати и более календарных дней, принимается за полный месяц, а менее пятнадцати календарных дней, - не учитывается. *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

Статья 93. Дополнительный отпуск для заключения брака

1. Дополнительный отпуск для заключения брака предоставляется лицам, вступающим в брак, а также родителям каждого из них или лицам, их заменяющим (при их отсутствии - двум близким родственникам, организующим проведение торжественного бракосочетания, с каждой стороны), продолжительностью десять календарных дней, из них пять дней - до заключения брака. Основанием для предоставления дополнительного отпуска для заключения брака является справка, выдаваемая государственными органами записи актов гражданского состояния (ЗАГС), включающим в себя отделы ЗАГС хякимликов городов с правами велятов, этрапов, городов с правами этрапов, этрапов в городе, Генгеша, а также дипломатические представительства или консульские учреждения Туркменистана, уполномоченные осуществлять государственную регистрацию актов гражданского состояния. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. (вступил в силу с 22.11.2014г.)*

2. В случае регистрации брака за пределами Туркменистана лицам, указанным в части первой настоящей статьи, по их заявлению предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью десять календарных дней. Оплата дополнительного отпуска производится по представлению справки, выданной

органом загса Туркменистана на основании заверенной в установленном порядке копии документа, подтверждающего факт регистрации брака в иностранном государстве.

Статья 94. Дополнительный отпуск для совершения обряда похорон и поминания

1. **Дополнительный отпуск продолжительностью десять календарных дней для совершения обряда похорон и поминания на основании справки, выдаваемой государственными органами записи актов гражданского состояния (ЗАГС), включающим в себя отделы ЗАГС хякимликов городов с правами веляатов, этрапов, городов с правами этрапов, этрапов в городе, Генгеша, а также дипломатические представительства или консульские учреждения Туркменистана, уполномоченные осуществлять государственную регистрацию актов гражданского состояния, предоставляется двум близким родственникам умершего. (в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.(вступил в силу с 22.11.2014г.)**

2. **Близкими родственниками считаются родители или заменяющие их лица, супруги, дети, дед и бабушка со стороны отца и матери, внуки, родные братья и сестры, снохи и зятья. (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)**

3. **Лицам, выезжающим за пределы Туркменистана для совершения обряда похорон и поминания, дополнительный отпуск предоставляется на основании их заявления и сообщения о смерти близкого родственника, заверенного в установленном порядке. Оплата дополнительного отпуска производится по представлению справки, выданной органом загса Туркменистана на основании заверенной в установленном порядке копии документа, подтверждающего факт регистрации смерти в иностранном государстве.**

Статья 95. Дополнительный отпуск гражданам по достижении возраста 62 лет

Дополнительный отпуск продолжительностью три календарных дня предоставляется гражданам Туркменистана по достижении возраста 62 лет и работающим на предприятиях, независимо от формы собственности, или присоединяется к ежегодному основному отпуску за тот рабочий год, когда работник достиг возраста 62 лет. (Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.)

Глава 3. Социальные отпуска

Статья 96. Отпуск по беременности и родам

Порядок предоставления отпуска и выплаты государственного пособия по беременности и родам утверждается специально уполномоченным органом, указанным в пункте 1 статьи 404 настоящего Кодекса, по согласованию с Министерством здравоохранения и медицинской промышленности Туркменистана, Министерством финансов и экономики Туркменистана и Национальным центром профессиональных союзов Туркменистана. (Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.) (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)

Статья 97. Отпуск по уходу за ребенком

1. Женщина, независимо от стажа работы, по истечении отпуска по беременности и родам имеет право на неоплачиваемый отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

2. Отпуск по уходу за ребёнком может быть предоставлен также лицу, фактически осуществляющему уход за ребёнком, в том числе отцу, опекуну ребёнка, а также в случаях, установленных законодательством Туркменистана, другому родственнику.

Порядок предоставления указанным лицам отпуска по уходу за ребёнком определяется Кабинетом Министров Туркменистана.

3. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

4. Отпуск по уходу за ребёнком может быть использован полностью или по частям.

Лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, имеет право прервать отпуск и приступить к работе до истечения срока отпуска по уходу за ребёнком, предупредив об этом работодателя за две недели до выхода на работу.

Ежегодный основной отпуск при этом предоставляется за фактически отработанное время. (в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. (вступил в силу с 22.11.2014г.)

5. Лицу, находящемуся в отпуске по уходу за ребёнком, назначается и выплачивается государственное пособие по уходу за ребёнком в соответствии с законодательством Туркменистана.

Статья 98. Отпуска работникам, обучающимся без отрыва от производства в учреждениях среднего и высшего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам

Работникам, обучающимся без отрыва от производства в учреждениях среднего и высшего профессионального образования, в том числе иностранных государств, по очно-заочной и заочной формам, предоставляются оплачиваемые отпуска на период каждой зачётно-экзаменационной сессии, предусмотренной учебным планом по специальности, и сдачи государственных экзаменов (прохождения итоговой аттестации) на основании письма (приглашения) учебного заведения о допуске студента к данной сессии (итоговой аттестации).

В продолжительность отпуска включаются сроки экзаменационной сессии и (или) итогового государственного экзамена, указанные в письме (приглашении), и время в пути к месту нахождения учебного заведения и обратно. (в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г., вст. в силу с 22.11.2014г.)

Статьи 99 и 100 – утратили силу.

(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г., вст. в силу с 22.11.2014г.)

Статья 101 – утратила силу. (З-н Т-на от 26.08.2017г., вст. в силу 08.09.2017г.)

Статья 102. Творческий отпуск

1. Лицу, успешно сочетающему производственную или педагогическую деятельность с научной работой, по рекомендации соответствующего учёного совета предоставляется творческий отпуск с сохранением средней заработной платы и должности по месту основной работы.

2. Творческий отпуск предоставляется для завершения кандидатской диссертации, а также для написания учебников и учебно-методических пособий сроком на три месяца, для завершения докторской диссертации - на шесть месяцев.

3. Оплата творческих отпусков производится по месту работы в пределах установленного фонда оплаты труда, а также за счёт ассигнований на подготовку научных кадров.

Глава 4.

Отпуск без сохранения заработной платы

Статья 103. Порядок и условия предоставления отпуска без сохранения заработной платы

1. Отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется продолжительностью до десяти календарных дней в течение года при возникновении уважительных причин.

2. В случаях, когда работнику необходим отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью более десяти календарных дней, ему могут предоставить дополнительные дни за счет ежегодного основного отпуска либо дополнительных отпусков.

3. Кроме продолжительности отпуска, предусмотренного частью первой настоящей статьи, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по их желанию следующим работникам:

1) **одинокому родителю или лицу, его заменяющему, воспитывающему одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка с инвалидностью в возрасте до восемнадцати лет), - до четырнадцати календарных дней;** *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

2) **лицу с инвалидностью - до тридцати календарных дней;** *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

3) **допущенному к вступительным экзаменам в высшее или среднее профессиональное учебное заведение – соответственно, до пятнадцати и десяти календарных дней, в аспирантуру – до пятнадцати календарных дней, при этом в указанные сроки не входит время проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно;**

3¹) **направляемого в учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования Туркменистана для подтверждения диплома об образовании, полученном им в соответствующем образовательном учреждении за пределами Туркменистана – до тридцати календарных дней;** *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

4) **работнику, обучающемуся без отрыва от производства на последнем курсе высших и средних профессиональных учебных заведений по очно-заочной (вечерней) и заочной формам, по его желанию и по письму**

соответствующего учебного заведения для подготовки дипломного проекта (работы) – до тридцати календарных дней;

5) родственнику для ухода за заболевшим членом семьи - на срок, установленный учреждением здравоохранения;

6) иностранным педагогическим работникам, работающим в образовательных учреждениях Туркменистана, - до тридцати календарных дней;

7) пенсионеру по возрасту - до тридцати календарных дней.

(З-н Т-на от 26.08.2017г. (вст. в силу 08.09.2017г.)

4. В случае простоя по производственным причинам (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие или нехватка сырья, средств (материалов), электроэнергии и другое) работодатель имеет право по согласованию с профсоюзным или иными представительными органами работников предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы сроком до трёх месяцев, а в исключительных случаях – до двенадцати месяцев. *(З-н Т-на от 26.08.2017г., вст. в силу 08.09.2017г.)*

5. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы отдельным категориям ветеранов и лицам, приравненным к ним по льготам, регулируется законодательством Туркменистана.

Глава 5.

Особенности предоставления отпуска

Статья 104. Предоставление отпуска по частям

Ежегодный основной отпуск, а также присоединяемые к нему дополнительные отпуска по желанию работника могут быть разделены на две части и предоставляться в разные периоды рабочего года. *(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г.) (вступил в силу с 04.07.2013г.)*

Статья 105. Отзыв из отпуска

Отзыв из ежегодного основного и присоединяемого к нему дополнительного отпуска допускается только с письменного согласия работника. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена работнику по его желанию в другое время в течение данного рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. *(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г.) (вступил в силу с 04.07.2013г.)*

Статья 106. Право на использование отпуска при увольнении

1. По желанию работника при его увольнении (кроме случаев, предусмотренных пунктами 5 – 12 статьи 42 настоящего Кодекса) ему могут быть предоставлены неиспользованный полностью или частично ежегодный основной и присоединяемый дополнительный отпуска с последующим увольнением. *(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г. вст. в силу с 04.07.2013г.)*

2. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда фактически проработанное время и время отпуска в общей сложности выходят за пределы

срока трудового договора.

3. Днём увольнения по основаниям, предусмотренным в частях первой и второй настоящей статьи, считается последний день отпуска. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. вст. в силу с 22.11.2014г.)*

Глава 6. Оплата отпуска

Статья 107. Средства на оплату отпуска

1. Оплата отпуска на предприятиях производится за счёт средств, предназначенных на оплату труда.

2. При расчете суммы выплат за отпуск учитываются все виды оплаты труда, по которым начисляются взносы на **государственное пенсионное страхование**, кроме заработной платы за работу по совместительству, выплат единовременного характера, а также выплат, не обусловленных действующей системой оплаты труда. *(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г. вст. в силу с 04.07.2013г.)*

Статья 108. Расчёт оплаты отпуска

1. Для оплаты отпуска производится расчёт среднемесячной заработной платы и **среднедневной** заработной платы за двенадцать календарных месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск, независимо от того, за какой рабочий год предоставляется отпуск. *(Закон Т-на 18.06.2016г., вст. в силу с 1.07.2016г.)*

2. Исчисление среднемесячной заработной платы и среднедневной заработной платы производится в порядке, определяемом статьей 131 настоящего Кодекса.

3. Сумма оплаты отпуска определяется умножением среднедневной заработной платы на число дней ежегодного основного, дополнительного или социального отпусков.

Статья 109. Денежная компенсация за неиспользованные ежегодный основной и присоединяемые дополнительные отпуска

1. При отзыве из ежегодного основного и присоединяемого к нему дополнительного отпуска денежная компенсация за неиспользованную часть этих отпусков производится в исключительных случаях.

2. Не допускается замена денежной компенсацией всех видов социальных отпусков, отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными (особо вредными и (или) особо опасными) условиями труда, и труд которых связан с особым характером работы.

3. При увольнении работника денежная компенсация выплачивается за все неиспользованные ежегодные основные и присоединяемые дополнительные отпуска.

Увольняющимся работникам, проработавшим менее одиннадцати месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск в размере равном проработанным месяцам. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г., вст. в силу с 22.11.2014г.)*

РАЗДЕЛ VII. ОПЛАТА ТРУДА

Глава 1. Форма, системы и размеры оплаты труда

Статья 110. Основные понятия и определения

1. Оплата труда - система социально-экономических и правовых отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством Туркменистана, трудовыми договорами, коллективными договорами (соглашениями).

2. **Заработная плата – это денежное вознаграждение за выполненную работу в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, оказываемой услуги, и связанное с режимом работы и условиями труда, а также выплаты стимулирующего характера. (З-н Т-на от 26.08.2017г. (вст. в силу 08.09.2017г.)**

3. Система оплаты труда - способ увязки цены рабочей силы (тарифной ставки, оклада) с результатами труда работников, позволяющий начислять заработную плату работнику в соответствии с результатами труда. На предприятии может устанавливаться сдельная и повременная системы оплаты труда.

4. Выплаты стимулирующего характера - разновидность поощрительных выплат, премий, надбавок, используемых работодателями для дополнительного вознаграждения работников за достижение ими более высоких и устойчивых результатов в труде по сравнению с другими работниками.

5. Минимальная заработная плата - гарантируемый законодательством Туркменистана наименьший размер вознаграждения за труд, который должен получить работник, работающий с нормальной интенсивностью и справляющийся с трудовыми обязанностями, выполняющий самые простые работы при нормальных условиях труда на его рабочем месте.

6. Средняя заработная плата - средняя величина заработной платы работника за определенный период отработанного времени. Средняя заработная плата за месяц (среднемесячная заработная плата) и день (среднедневная заработная плата) определяется в порядке, установленном статьёй 131 настоящего Кодекса.

7. Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

8. **Выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда - это совокупность различных видов доплат к тарифным ставкам (окладам) работников с целью обеспечения охраны их труда и компенсации им в определённой степени неблагоприятного воздействия на здоровье условий труда, отклоняющихся от нормальных. К таким выплатам относятся: доплаты за работу во вредных и (или) опасных (особо вредных и (или) особо опасных) условиях, в ночное время, в выходные, нерабочие праздничные и памятные дни, в местностях с особыми климатическими условиями, за**

совмещение профессий (должностей), за сверхурочную работу, а также за ненормированный рабочий день водителей. (З-н Т-на от 26.08.2017г. (вст. в силу 08.09.2017г.)

Статья 111. Гарантированная оплата труда

1. Работодатель, независимо от своего финансового состояния, обязан оплатить работнику выполненную им работу в соответствии с установленными условиями и сроками оплаты труда.

2. Размер оплаты труда, гарантируемый работодателем, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной законодательством Туркменистана.

Статья 112. Государственные тарифы оплаты труда

1. Государственными тарифами оплаты труда являются месячные тарифные ставки и должностные оклады, определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных организаций и учреждений.

2. Государственные тарифы понижению не подлежат и являются основой для установления конкретных размеров ставок и окладов в бюджетных организациях и учреждениях.

3. **Иные работодатели, если это предусмотрено коллективными договорами (соглашениями), могут использовать государственные тарифы для установления размера оплаты труда работников (Закон Т-на 18.06.2016г., вст. в силу с 1.07.2016г.)**

Статья 113. Форма, системы и размеры оплаты труда

1. Форма, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, авторские гонорары за рационализаторские предложения и изобретения, устанавливаются работодателем на основании трудового договора, коллективного договора (соглашения).

Выплаты компенсационного характера производятся работодателем в порядке и размерах, установленными настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана.

2. Форма, системы и размеры оплаты труда государственных служащих устанавливаются законодательством Туркменистана.

3. Размеры оплаты труда работников бюджетных организаций и учреждений устанавливаются органом, уполномоченным Кабинетом Министров Туркменистана.

4. **Установление размера оплаты труда работников осуществляется в зависимости от уровня их квалификации, сложности и напряжённости труда, условий, количества и качества затраченного труда. (Закон Т-на 18.06.2016г., вст. в силу с 1.07.2016г.)**

5. Заработная плата работников максимальными размерами не ограничивается.

Статья 114. Вознаграждение по итогам годовой работы

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

2. Положение о порядке начисления и выплаты вознаграждения по итогам годовой работы утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным органом предприятия или иным представительным органом работников.

Статья 115. Форма выплаты заработной платы

Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Статья 116. Размеры оплаты труда на предприятиях

1. Размеры оплаты труда работника регулируются трудовым договором, коллективным договором (соглашением), тарифным соглашением.

2. В целях повышения материальной заинтересованности работников, а также эффективности производства и качества работы работодатель может вводить системы премирования и надбавок за результаты труда.

Статья 117. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и научных работников

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

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

3. Работодатель может устанавливать для руководителей, специалистов и служащих иной вид оплаты труда, повышенную заработную плату в соответствии с профессиональными способностями, а также поощрительные выплаты (в процентах от выручки, в долях от прибыли и другие). *(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г. (вст. в силу с 04.07.2013г.)*

4. Научным и педагогическим работникам, имеющим учёную степень, учёное звание, устанавливаются надбавки к должностному окладу в порядке, определяемом законодательством Туркменистана. *(Закон Т-на от 15.01.2010г.)*

Статья 118. Оплата труда рабочих

1. При оплате труда рабочих применяются тарифные ставки, оклады.

2. Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, поощрительных и иных выплат, а также соотношение размеров между отдельными категориями рабочих работодатели определяют самостоятельно на основе коллективных договоров (соглашений) либо тарифных соглашений.

Статья 119. Изменение условий оплаты труда

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

2. Изменение индивидуальных условий оплаты труда в сторону, неблагоприятную для работника, допускается без согласия работника в порядке исключения при изменении:

1) в технологии производства, организации труда, когда прежние условия оплаты труда не могут быть сохранены;

2) объёмов работ (услуг), норм (нормативов) выработки, предусмотренных законодательством Туркменистана.

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

Глава 2.

Особые условия оплаты труда

Статья 120. Оплата работы в сверхурочное время

1. Работа в сверхурочное время оплачивается в двойном размере.

2. За работу в сверхурочное время по желанию работника вместо повышенной оплаты труда может быть в течение года предоставлен отгул в размере, не превышающем количество сверхурочно отработанных часов. *(З-н Т-на от 26.08.2017г. (вст. в силу 08.09.2017г.)*

Статья 121. Оплата работы, выполненной в выходные, нерабочие праздничные и памятные дни

1. Работа в выходные, нерабочие праздничные и памятные дни может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением работнику отгула в другие рабочие дни в течение года в размере, не превышающем количества часов, отработанных в выходные, нерабочие праздничные и памятные дни, или в денежной форме в двойном размере. *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

2. Оплата за работу в выходные, нерабочие праздничные и памятные дни производится:

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 должностной оклад,- в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в указанные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Статья 122. Надбавка по условиям труда

1. На работах с вредными и (или) опасными (особо вредными и (или) особо опасными) условиями труда, в местностях с тяжёлыми или особыми

климатическими условиями (безводные, пустынные), а также имеющих подвижной и (или) разъездной характер, устанавливается надбавка за работу в таких условиях к тарифной ставке (окладу) работников.

2. Размер и порядок установления надбавок к тарифной ставке (окладу), указанных в части первой настоящей статьи, определяются Кабинетом Министров Туркменистана.

3. Работы, профессии и должности с вредными и опасными (особо вредными и особо опасными) условиями труда, дающие право на надбавку к тарифной ставке (окладу), определяются перечнем, предусмотренным частью второй статьи 176 настоящего Кодекса. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. (вст. в силу с 22.11.2014г.)*

Статья 123. Оплата работы в ночное время

1. Каждый час работы в ночное время **оплачивается в полуторакратном размере** часовой ставки, если это не связано с характером работы, при которой оплата труда установлена с учётом работы в ночное время. *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

Конкретные размеры оплаты работы в ночное время устанавливаются коллективным договором (положением об оплате труда) предприятия, но не ниже чем предусмотрено настоящим Кодексом.

2. Повышенная оплата за работу в ночное время не включается в ставки, должностные оклады, за исключением случаев, указанных в части первой настоящей статьи.

Статья 124. Порядок оплаты времени простоя и при освоении новых производств (продукции)

1. 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, разряда, должностного оклада, установленного работнику.

2. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3. На период освоения нового производства (продукции) работодатель может производить работникам доплату до прежней среднемесячной заработной платы на срок не более шести месяцев.

Статья 125. Порядок оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

1. При изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника, оплата труда по ее изготовлению производится наравне с годными изделиями по установленным расценкам.

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

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

Статья 126. Порядок оплаты труда при невыполнении норм выработки

1. При невыполнении норм выработки не по вине работника оплата труда производится за фактически выполненную работу. Месячная заработная плата в этом случае не может быть ниже двух третей тарифной ставки установленного ему разряда (должностного оклада).

2. При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Статья 127. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника

1. Работнику, выполняющему с его согласия на одном и том же предприятии (у одного и того же работодателя) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2. Совмещение профессий (должностей) разрешается, как правило, в пределах той категории персонала, к которой относится данный работник (рабочие, инженерно-технические работники, служащие и другие).

3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным органом предприятия или иным представительным органом работников по соглашению с работником в размере не более пятидесяти процентов от заработной платы совмещаемой профессии (должности).

4. На установление доплат за:

1) совмещение профессий (должностей) - может быть направлена экономия фонда заработной платы, полученная от высвобождения численности работников против штатного расписания, утвержденного вышестоящей организацией;

2) выполнение обязанностей временно отсутствующих работников - может быть использовано не более пятидесяти процентов тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

5. Настоящая статья не распространяется:

1) **на руководителей предприятий, их заместителей и помощников; главных специалистов (главный: инженер, механик, технолог, конструктор, геолог и другие главные специалисты при руководстве); руководителей структурных подразделений, отделов, цехов, служб и их заместителей; (в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. (вст. в силу с 22.11.2014г.)**

2) на научных, инженерно-технических работников и других специалистов

и служащих научно-исследовательских учреждений, за исключением инженерно-технических работников и других специалистов, служащих, занятых в опытных (экспериментальных) производствах, цехах, мастерских, на участках и установках, в геологических, изыскательских, поисково-разведочных экспедициях и партиях указанных учреждений;

3) на инженерно-технических работников и других специалистов и служащих **органов исполнительной власти** и хозяйственного управления. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

Статья 128. Оплата труда при временном замещении

При временном замещении замещающему работнику оплата труда производится в размере должностного оклада замещаемого работника, предусмотренного штатным расписанием.

Статья 129. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

1. При выполнении работ различной квалификации труд рабочих с повременной оплатой труда, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации.

2. Труд рабочих со сдельной оплатой труда оплачивается по расценкам выполняемой работы. В тех отраслях экономики, где по характеру производства рабочим со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, рабочим, выполняющим такие работы, выплачивается межразрядная разница, если это предусмотрено коллективным договором (соглашением). Выплата производится при выполнении рабочим норм выработки.

Статья 130. Оплата труда при неполном рабочем времени

Оплата труда при неполном рабочем дне или при неполной рабочей неделе в соответствии со статьей 63 настоящего Кодекса производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполнения норм выработки.

Статья 131. Исчисление средней заработной платы

1. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок её исчисления.

2. При расчёте средней заработной платы учитываются все виды заработка, по которым начисляются взносы на государственное пенсионное страхование, в том числе учитывается сумма оплаты отпусков, кроме заработной платы за работу по совместительству, установленной статьёй 270 настоящего Кодекса, а также выплат, не обусловленных действующей системой оплаты труда. *(З-н Т-на от 26.08.2017г., вст. в силу 08.09.2017г.)*

3. При любом режиме работы расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и

фактически отработанного им времени за двенадцать календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Если работник проработал менее двенадцати месяцев, то расчёт его среднемесячной заработной платы производится исходя из количества фактически отработанных им календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Если работник проработал менее одного месяца, то причитающаяся ему сумма денежной компенсации при увольнении исчисляется из установленного должностного оклада (тарифной ставки) на день увольнения. *(в ред. Закона Т-на от 18.08.2015г. вст. в силу с 02.09.2015г.)*

4. Среднедневная заработная плата исчисляется путем деления среднемесячной заработной платы на 29,7.

5. Законодательством Туркменистана могут быть предусмотрены и иные периоды для расчёта средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

6. Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьёй, определяются органом, уполномоченным Кабинетом Министров Туркменистана. *(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г., вст. в силу с 04.07.2013г.)*

7. При повышении заработной платы в соответствии с актами Президента Туркменистана часть заработной платы, принимаемой для исчисления средней заработной платы, приходящаяся на период до повышения заработной платы, индексируется на коэффициент повышения должностного оклада (тарифной ставки).

Работнику, ушедшему в оплачиваемый отпуск до повышения заработной платы, сумма оплаты отпуска за дни, приходящиеся на период после повышения его заработной платы, индексируется на коэффициент повышения должностного оклада (тарифной ставки). Указанный порядок исчисления заработной платы применяется также для исчисления выходного пособия при увольнении, компенсации, государственного пособия по беременности и родам и временной нетрудоспособности. *(Закона Т-на от 05.10.2019г., вст. в силу 18.10.2019)*

Статья 132. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

1. Заработная плата работника выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

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

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

4. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за один день до начала отпуска. В случае невыплаты работнику причитающейся заработной платы за всё время отпуска в установленный срок предоставленный отпуск переносится на количество дней задержки заработной платы, если работник продолжил выполнение трудовых обязанностей.

5. Выплата заработной платы работнику производится, как правило, в месте выполнения им работы либо по письменному заявлению работника она перечисляется на указанный им счёт в банке Туркменистана.

По письменному заявлению работника получаемая им заработная плата может перечисляться через учреждения банков один раз в месяц.

6. Работодатель обязан своевременно, в установленные сроки выплачивать работнику заработную плату в полном размере, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Туркменистана, а также предоставлять сведения о начисленной ему заработной плате и произведённых удержаниях из нее.

Статья 133. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, а также иные выплаты и вознаграждения, установленные законодательством Туркменистана, выдаются членам его семьи или лицам, находившимся на иждивении умершего на день его смерти, на основании письменного заявления и соответствующих документов в двухнедельный срок со дня подачи заявления.

Статья 134. Сроки расчёта при увольнении

1. При прекращении действия трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

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

Статья 135. Удержания из заработной платы работников

1. Удержания из заработной платы работников могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством Туркменистана.

2. Удержания из заработной платы работников для погашения задолженности предприятию, где они работают, могут производиться по распоряжению работодателя:

1) для возвращения аванса, выданного в счёт заработной платы, возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок, погашения неизрасходованного и своевременно не возвращённого 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 удержаниях 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 счёт которого он уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по

основаниям, предусмотренным пунктом 3 части первой статьи 39, пунктами 1, 2, 4 или 5 части первой статьи 42, пунктами 1, 2, 5, 7 или 9 части первой статьи 47 настоящего Кодекса.

Удержания за неотработанные дни отпуска не производятся также в случае увольнения работника в связи с уходом на пенсию;

3) при возмещении ущерба, причинённого предприятию по вине работника.

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

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

Статья 136. Ограничение размера удержаний из заработной платы

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

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

Статья 137. Запрещение удержаний из некоторых сумм, подлежащих выплате работникам

Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые в соответствии с законодательством Туркменистана не обращается взыскание.

РАЗДЕЛ VIII. НОРМЫ ТРУДА И СДЕЛЬНЫЕ РАСЦЕНКИ

Статья 138. Нормы труда

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

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

3. Нормы труда подлежат обязательной замене новыми по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

4. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельным работником, бригадой за счет применения по собственной инициативе

новых приёмов труда и передового опыта, а также совершенствования своими силами рабочих мест не является основанием для пересмотра норм.

Статья 139. Введение, замена и пересмотр норм труда

1. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем по согласованию с профсоюзным или иным представительным органом работников.

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

3. 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.

4. Разногласия, возникающие при установлении или пересмотре норм выработки (норм времени), норм обслуживания, разрешаются вышестоящими и профсоюзными органами, судом.

Статья 140. Определение расценок при сдельной оплате труда

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

2. Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки.

3. 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 141. Сохранение за работниками прежних расценок при внедрении изобретений и рационализаторских предложений

1. 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.

2. 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 переведён на эту работу после внесения предложения.

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

Статья 142. Установление нормированных заданий и норм обслуживания

При повременной оплате труда работникам устанавливаются

нормированные задания. Для выполнения отдельных функций и объемов работ (услуг) могут быть установлены нормы обслуживания или нормы численности работников.

Статья 143. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки

Работодатель для выполнения работниками норм выработки обязан обеспечить нормальные условия для работы, в том числе:

- 1) обеспечение заказами, объёмами работ и необходимым сырьём;
- 2) исправное состояние машин, станков, оборудования и приспособлений;
- 3) своевременное обеспечение технической документацией;
- 4) надлежащее качество и количество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача;
- 5) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания;
- 6) **безопасные и здоровые условия труда (соблюдение правил и норм по технике безопасности и производственной санитарии, обеспечение надлежащего освещения, отопления, вентиляции, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, оказывающих неблагоприятное влияние на жизнь или здоровье работников).** (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)

РАЗДЕЛ IX. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Статья 144. Понятие гарантий и компенсаций

1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

2. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных законодательством Туркменистана.

Статья 145. Гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей

1. На время выполнения государственных или общественных обязанностей, если по законодательству Туркменистана эти обязанности могут осуществляться в рабочее время, работникам гарантируется сохранение места работы (должности) и средней заработной платы.

2. Средняя заработная плата и место работы (должность) сохраняются в случаях выполнения следующих государственных или общественных обязанностей в рабочее время:

- 1) осуществление избирательного права;
- 2) осуществление депутатских полномочий;
- 3) **осуществление полномочий членов Халк Маслахаты Туркменистана велаятских, этрапских и городских халк маслахаты, а также членов Генгешей;** (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)

4) участие в сессиях Меджлиса Туркменистана, Генгеша, участие в качестве делегатов в съездах, пленумах, конференциях, созываемых государственными органами, общественными объединениями, а также выполнение иных обязанностей, установленных законодательством Туркменистана;

5) явка по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участие в заседаниях суда в качестве **судебных** заседателей, представителей общественных объединений и трудовых коллективов; *(Закон Т-на 18.06.2016г., вст. в силу с 1.07.2016г.)*

б) участие в коллективных переговорах в порядке и на условиях, предусмотренными коллективными договорами (соглашениями), а при их отсутствии - по соглашению между сторонами коллективных переговоров;

7) участие в работе комиссий при **местных органах государственной власти** и МСЭК в качестве выделенных профсоюзными органами членов этих комиссий; *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

8) участие членов добровольных пожарных дружин в ликвидации пожара или аварии;

9) выполнение других государственных или общественных обязанностей в случаях, установленных законодательством Туркменистана.

Статья 146. Гарантии для работников, избранных на выборные должности в государственных и общественных органах

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

Статья 147. Служебная командировка. Гарантии и компенсации при служебных командировках

1. Служебной командировкой признаётся поездка работника, направляемого по распоряжению руководителя предприятия на определённый срок в другую местность для выполнения служебного поручения вне места его постоянной работы. Служебные поездки работников, у которых постоянная работа протекает в пути или носит разъездной либо подвижной характер, не считаются служебными командировками.

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

3. 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.

4. За командированным работником сохраняются место работы, должность и средняя заработная плата (должностной оклад, тарифная ставка) на время его командировки, в том числе на время нахождения в пути.

5. Конкретные размеры возмещения расходов, связанных со служебными

командировками, определяются трудовым или коллективным договором (соглашением) и не могут быть ниже размеров, установленных Кабинетом Министров Туркменистана.

Статья 148. Гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность

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

2. 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 к месту новой работы работника и членов его семьи;
- 4) заработная плата за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более чем за шесть дней, а также за время нахождения в пути;
- 5) единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи.

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

4. 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, докторантуры, клинической ординатуры либо в порядке организованного набора или общественного призыва устанавливаются законодательством Туркменистана.

Статья 149. Гарантии при совершении работником действий в интересах общества

При совершении работником действий в интересах общества (ликвидация последствий аварии, стихийных бедствий, спасение жизни человека и в других случаях, предусмотренных законодательством Туркменистана) за ним сохраняется на этот период место работы (должность) и средняя заработная плата.

Статья 150. Гарантии для работников в связи с выполнением ими воинской обязанности

Работникам, привлекаемым к выполнению воинской обязанности, предоставляются гарантии и льготы, предусмотренные настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана.

Статья 151. Гарантии для работников - изобретателей и

рационализаторов

1. За авторами изобретений или рационализаторских предложений сохраняется средняя заработная плата при освобождении от основной работы для участия в работе по внедрению изобретения или рационализаторского предложения на том же предприятии.

2. 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 средней заработной платы по месту постоянной работы.

Статья 152. Компенсация за использование транспортных средств, износ оборудования, инструментов и приспособлений, принадлежащих работнику

Работодатель имеет право использовать транспортные средства, оборудование, инструменты и приспособления, принадлежащие работникам. Размер и порядок выплаты компенсации за их использование определяются по договорённости с работником.

Статья 153. Гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу на данном предприятии за ним сохраняется его прежняя средняя заработная плата в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Статья 154. Гарантии работнику при временной утрате трудоспособности

1. При временной утрате трудоспособности работодатель выплачивает работнику государственное пособие по временной утрате трудоспособности в соответствии с законодательством Туркменистана.

2. Размер государственного пособия по временной утрате трудоспособности и условия его выплаты устанавливаются законодательством Туркменистана.

Статья 155. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании

1. При повреждении здоровья или смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания

работнику (его семье) возмещаются его утраченная заработная плата (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

2. Виды, объёмы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана.

3. Расходы на возмещение утраченной заработной платы и (или) дополнительных расходов на предприятиях производятся за счёт собственных средств, а содержащихся за счёт бюджета, - за счёт средств, предусматриваемых в смете расходов на их содержание.

Статья 156. Гарантии для работников, являющихся донорами

1. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. Работодатель обязан беспрепятственно отпускать работников в учреждения здравоохранения в день медицинского обследования и в день сдачи крови для переливания.

2. Если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с **вредными и (или) опасными (особо вредными и (или) особо опасными) условиями труда**, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. *(Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.)*

3. В случае сдачи крови и её компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный или памятный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

4. После каждого дня сдачи крови и её компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединён к ежегодному основному отпуску или использован в другое время **в течение года** после дня сдачи крови и её компонентов. *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

5. При безвозмездной сдаче крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником его среднюю заработную плату за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Статья 157. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Статья 158. Гарантии для работников на время их обучения с отрывом от производства

За работниками, направляемыми работодателем на обучение с отрывом от производства в учреждения среднего профессионального и высшего профессионального, аспирантуру и докторантуру, сохраняется прежняя должность или им предоставляется должность не ниже ранее занимаемой.
(в ред. Закона Т-на от 18.08.2015г.» (вступил в силу с 02.09.2015г.)

Статья 159. Гарантии руководителю предприятия, его заместителям и главному бухгалтеру в связи со сменой собственника предприятия

При прекращении трудового договора с руководителем предприятия, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника этого предприятия новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере трёхмесячной средней заработной платы.

РАЗДЕЛ X. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Статья 160. Дисциплина труда и правила внутреннего трудового распорядка предприятия

1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством Туркменистана, трудовым договором, коллективным договором (соглашением).

Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых социально-экономических и организационно-технических условий для нормальной работы, методами стимулирования и поощрения за добросовестный труд, применением мер взыскания к недобросовестным работникам.

2. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством Туркменистана, трудовым договором, коллективным договором (соглашением) создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

3. Распорядок труда на предприятии определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка предприятия - нормативный акт предприятия, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы, регулирующие трудовые отношения на предприятии.

4. Для отдельных категорий работников действуют уставы, положения о дисциплине, утверждаемые Кабинетом Министров Туркменистана.

Статья 161. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка предприятия

1. Правила внутреннего трудового распорядка предприятия утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным или иным представительным

органом работников предприятия в соответствии с законодательством Туркменистана.

2. Правила внутреннего трудового распорядка предприятия являются приложением к коллективному договору (соглашению).

Статья 162. Поощрение за успехи в работе

1. К работнику могут применяться меры поощрения за успехи в работе. Виды поощрения, порядок их применения, предоставление преимуществ и льгот определяются трудовым или коллективным договором (соглашением), уставом и положением о дисциплине труда в соответствии с законодательством Туркменистана.

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

3. Заработная плата, включая доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, к видам поощрения не относятся.

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

Статья 163. Меры поощрения за труд

1. К мерам поощрения за труд относятся:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача единовременной премии;
- 3) награждение ценными подарками;
- 4) награждение почетной грамотой.

Коллективным договором (соглашением) могут быть предусмотрены и другие меры поощрения.

2. Сведения о награждениях и поощрениях вносятся в трудовую книжку.

Статья 164. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины

1. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) перевод до трёх месяцев на нижеоплачиваемую работу или низшую должность;
- 5) увольнение.

(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.» (вступил в силу с 22.11.2014г.)

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

3. За совершенное государственным служащим или лицом, приравненным к нему, правонарушение, связанное с коррупцией или

создающее условия для коррупции, дисциплинарное взыскание применяется в порядке, установленном настоящим Кодексом. (в ред. Закона Т-на от 3.05.2014г. (вступил в силу с 14.05.2014г.)

4. При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка, обстоятельства, при которых он совершён, предшествующее поведение работника, отношение к работе. Работодатель вправе за нарушение трудовой дисциплины применить любую из мер дисциплинарного взыскания, перечисленных в части первой настоящей статьи, в зависимости от тяжести совершённого проступка.

5. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законодательством Туркменистана, уставами, положениями о дисциплине.

Статья 165. Органы, правомочные применять дисциплинарные взыскания

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

2. Дисциплинарные взыскания на работников, несущих дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Туркменистана, уставом, положением о дисциплине, могут налагаться также органами, вышестоящими по отношению к органам, указанным в части первой настоящей статьи.

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

Статья 166. Порядок применения дисциплинарных взысканий

1. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать письменное объяснение не может служить препятствием для применения взыскания за совершённый им проступок.

Отказ работника дать письменное объяснение оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. (Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.)

2. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

3. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, не позднее одного месяца со дня его обнаружения, но не более шести месяцев со дня его совершения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

4. Приказ, постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания.

Работник, не ознакомленный с приказом, постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от ознакомления с приказом, постановлением о дисциплинарном взыскании оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. В этом случае работник считается ознакомленным с приказом, постановлением о применении к нему дисциплинарного взыскания.

Статья 167. Снятие дисциплинарного взыскания

1. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа, постановления.

2. Работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству профсоюзного органа или трудового коллектива либо непосредственного руководителя работника, если подвергнутый взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

Статья 168. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя предприятия, его заместителей по требованию профсоюзного или иного представительного органа работников

1. Работодатель обязан в пределах своих полномочий рассмотреть обращение профсоюзного или иного представительного органа работников о нарушении руководителем предприятия, его заместителями настоящего Кодекса и иных нормативных правовых актов Туркменистана, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения профсоюзному или иному представительному органу работников.

2. Если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан в пределах своих полномочий применить к руководителю предприятия, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до освобождения от занимаемой должности.

Статья 169. Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников, занятых на работах с особым характером труда

Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников, занятых на работах с особым характером труда, определяются в порядке, установленном законодательством Туркменистана. (в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г.» (вст. в силу с 04.07.2013г.)

Статья 170. Обжалование дисциплинарных взысканий

1. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законодательными актами Туркменистана.

2. Орган по рассмотрению трудовых споров обязан учитывать тяжесть совершённого проступка, обстоятельства, при которых он совершён,

предшествующее поведение работника, отношение к работе, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка.

3. В случае признания дисциплинарного взыскания не соответствующим тяжести совершенного проступка орган по рассмотрению трудовых споров отменяет приказ о применении дисциплинарного взыскания.

РАЗДЕЛ XI. ОХРАНА ТРУДА

Статья 171. Охрана и условия труда

1. Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, средства и методы, направленные на обеспечение безопасных условий труда.

2. Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на жизнь или здоровье и работоспособность работника. (в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.» (вст. в силу с 22.11.2014г.) (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)

Статья 172. Основные направления государственной политики в области охраны труда

1. Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

1) обеспечение приоритета сохранения жизни и защиты здоровья работников;

2) принятие и реализация законов и иных нормативных правовых актов Туркменистана по охране труда, а также целевых программ улучшения условий и охраны труда;

3) государственное управление охраной труда;

4) государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;

5) лицензирование потенциально опасных работ, сертификация продукции (работ, услуг) производственного назначения;

6) содействие профсоюзным органам по общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

7) расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8) защита прав и законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей;

9) установление компенсаций за работу **вредными и (или) опасными (особо вредными и (или) особо опасными) условиями труда; (Закон Т-на 18.06.2016г., вст. в силу с 1.07.2016г.)**

10) координация деятельности в области охраны труда, охраны

окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;

11) распространение передового национального и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охране труда;

12) внедрение в сферу охраны труда научной организации, новой техники и технологии, поощрение рационализаторства и изобретательства;

13) участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

14) подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;

15) организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

16) обеспечение развития и функционирования единой информационной системы охраны труда;

17) международное сотрудничество в области охраны труда;

18) проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

19) установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счёт средств работодателей.

2. Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями **органов государственной власти и органов местного самоуправления**, работодателей и их объединений, а также профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

Статья 173. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены

Каждый работник имеет право на:

1) рабочее место, защищённое в пределах допустимых норм от воздействия вредных или опасных производственных факторов, которые могут вызвать производственную травму, профессиональное заболевание или снижение работоспособности;

2) получение полной и достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных объединений об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения **жизни или здоровья**, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов; *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

3) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для **жизни или здоровья** его или других лиц вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Туркменистана, до устранения такой опасности; *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

4) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя;

5) обучение (инструктирование) безопасным методам и приёмам труда за счёт средств работодателя;

6) профессиональную переподготовку за счёт средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

7) запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства Туркменистана работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также профсоюзными органами;

8) обращение **в органы государственной власти и органы местного самоуправления**, к работодателю, объединениям работодателей, а также в профессиональные союзы и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда; (*Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.*)

9) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

10) внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и средней заработной платы во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

11) компенсации и иные выплаты, установленные законодательством Туркменистана, трудовым и коллективным договором (соглашением), если он занят на работах с **вредными и (или) опасными (особо вредными и (или) особо опасными) условиями труда.** (*Закон Т-на 18.06.2016г., вст. в силу с 1.07.2016г.*)

Статья 174. Государственные гарантии защиты прав работников в области охраны труда

1. Государство гарантирует защиту прав работников в области охраны труда.

2. Государство обеспечивает организацию охраны труда, осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением требований по охране труда, устанавливает ответственность за нарушение трудового законодательства Туркменистана.

3. Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда.

4. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Туркменистана вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

5. При отказе работника от выполнения порученной ему работы в случае возникновения непосредственной опасности для **жизни или здоровья** его и окружающих; непредоставлении необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; приостановлении и запрещении проведения работ государственными органами надзора и контроля работнику до устранения нарушения или до создания нового рабочего места должна быть предоставлена на срок до одного месяца другая работа,

соответствующая его квалификации, либо, с его согласия, работа с оплатой не ниже средней заработной платы по прежней работе. При необходимости работодатель обязан за счёт собственных средств обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки средней заработной платы. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

6. Если предоставление работнику другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана.

7. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с настоящим Кодексом.

8. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с **вредными и (или) опасными (особо вредными и (или) особо опасными) условиями труда**, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. *(Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.)*

9. В случае причинения вреда (ущерба) **жизни или здоровью** работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда (ущерба) осуществляется в соответствии с законодательством Туркменистана. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

10. В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием работодатель обязан предоставить работнику, с его согласия, работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить за счёт собственных средств обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки средней заработной платы, а при необходимости - его реабилитацию.

Статья 175. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Категории работников, занятых в условиях производств повышенного риска, подлежат обязательному личному страхованию работодателем от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Туркменистана.

Статья 176. Право на компенсацию по условиям труда

1. Работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными (особо вредными и (или) особо опасными) условиями труда, имеет право на профессиональную пенсию, надбавку, оплачиваемые перерывы по условиям труда, сокращённый рабочий день, дополнительный отпуск, бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, газированной солёной водой (для лиц

работающих в горячих цехах), чаем, индивидуальными средствами защиты и санитарии, а также на иные компенсации.

2. Перечень работ, профессий и должностей с вредными и опасными (особо вредными и особо опасными) условиями труда, дающих право на компенсации, установленные частью первой настоящей статьи (за исключением профессиональной пенсии, оплачиваемых перерывов по условиям труда, бесплатного обеспечения лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, газированной солёной водой, чаем, индивидуальными средствами защиты и санитарии), разрабатывается соответствующими министерствами и ведомствами совместно с профсоюзным органом по итогам аттестации рабочих мест на предприятиях и утверждается министерствами и ведомствами по согласованию со специально уполномоченным органом, указанным в пункте 1 статьи 404 настоящего Кодекса.

Перечень работ, профессий и должностей (в том числе за прошедший период) с вредными и опасными (особо вредными и особо опасными) условиями труда, дающих право на профессиональную пенсию (с указанием количества лет снижения возраста выхода на пенсию), определяется законодательством Туркменистана. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г., вст. в силу с 22.11.2014г.)*

Статья 177. Право работника на информацию по охране труда

При заключении трудового договора и при переводе на другую работу работник должен быть проинформирован работодателем об условиях труда, в том числе о наличии риска профессиональных и иных заболеваний, льготах и компенсациях, полагающихся ему в связи с этим, а также средствах индивидуальной защиты. Работодатель обязан также информировать работников или представительные органы работников о состоянии охраны труда на конкретных рабочих местах и на производстве.

Статья 178. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда

1. Обязанности по обеспечению охраны труда на предприятии возлагаются на работодателя.

2. Работодатель обязан обеспечить:

1) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, машин, механизмов, оборудования, осуществлении технологических процессов, применении в производстве инструментов, сырья и материалов;

2) применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

3) условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;

4) режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Туркменистана;

5) приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих или обеззараживающих средств в

соответствии с установленными нормами для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными (особо вредными и (или) особо опасными) условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или выполняемых в особых температурных условиях; (в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.» (вст. в силу с 22.11.2014г.)

6) обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приёмов выполнения работ;

7) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

8) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

9) проведение аттестации рабочих мест на их соответствие нормам и правилам по охране труда;

10) в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами Туркменистана, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

11) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) по профессиям, перечень которых установлен законодательством Туркменистана, а также в случае медицинских противопоказаний;

12) **информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной и коллективной защиты; (в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г., вст. в силу с 22.11.2014г.)**

13) предоставление информации и документов **органам исполнительной власти в области охраны труда**, государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Туркменистана, а также профсоюзным и иным представительным органам работников, необходимых для осуществления ими своих полномочий; (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)

14) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

15) расследование, учёт и анализ несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана, выдачу пострадавшему, а в случае его смерти - семье (членам семьи), законному представителю умершего заверенной копии акта о несчастном случае не позднее трёх дней после окончания расследования;

16) санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

17) беспрепятственный допуск для проведения инспекций и расследований должностных лиц **органов исполнительной власти в области охраны труда**, государственного надзора и контроля, общественного контроля за соблюдением трудового законодательства Туркменистана; (*Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.*)

18) выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Туркменистана и рассмотрение предписаний органов общественного контроля в порядке, установленном настоящим Кодексом;

19) ознакомление работников с необходимыми документами по безопасности и гигиене труда на их рабочем месте;

20) разработку и утверждение с учётом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;

21) принятие всех научно обоснованных и практически осуществимых мер для снятия физической и психологической усталости работников в процессе труда;

22) запрещение работникам выполнять операции, определённые как неминусемо опасные;

23) своевременное извещение соответствующих органов о несчастных случаях и авариях на производстве;

24) наличие нормативных правовых актов Туркменистана, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности предприятия, и ознакомление с ними работников.

Статья 179. Требования по охране труда

1. На всех предприятиях должны быть созданы условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Создание таких условий входит в обязанность работодателя.

2. Требования по охране труда устанавливаются настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана, а также техническими стандартами.

3. Работодатель несёт ответственность за нарушение требований по охране труда в порядке, установленном законодательством Туркменистана.

Статья 180. Государственные нормативные требования охраны труда

1. Государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

2. Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

3. Сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат

безопасности) - документ, удостоверяющий соответствие проводимых на предприятии работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда.

Статья 181. Государственное управление охраной труда

1. Государственное управление охраной труда заключается в реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда, разработке законодательных и иных нормативных правовых актов в области охраны труда, а также требований к средствам производства, технологиям и организации труда, гарантирующих работникам здоровые и безопасные условия труда. (в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г.» (вст. в силу с 04.07.2013г.)

2. Государственное управление охраной труда осуществляется в соответствии с Положением, утверждаемым Президентом Туркменистана.

Статья 182. Органы исполнительной власти в области охраны труда

1. Органами исполнительной власти в области охраны труда являются Главная государственная служба «Туркменстандартлары» (далее - «Туркменстандартлары») и иные государственные органы, осуществляющие деятельность в области охраны труда. (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)

2. «Туркменстандартлары» в пределах своих полномочий:

1) обеспечивает государственное комплексное управление охраной труда, осуществляет межведомственную координацию деятельности по охране труда;

2) организует разработку государственных программ по охране труда и контролирует их выполнение;

3) устанавливает требования, необходимые для обеспечения безопасности труда на предприятиях на основе научно обоснованных стандартов, правил и норм. Нормативные правовые акты должны обеспечивать право на защиту жизни и здоровья работников не ниже гарантий, предусмотренных настоящим Кодексом;

4) осуществляет государственный надзор и контроль за охраной труда и проводит государственную экспертизу условий труда;

5) расследует в установленном порядке несчастные случаи и аварии на производстве;

6) решает иные вопросы, определённые законодательством Туркменистана и настоящим Кодексом.

Решения «Туркменстандартлары» в сфере охраны труда обязательны для всех министерств, ведомств и предприятий.

3. Органы исполнительной власти в области охраны труда имеют право: (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)

1) беспрепятственно посещать в любое время предприятия, получать от министерств, ведомств и предприятий необходимую информацию;

2) выдавать руководителям и другим должностным лицам предприятий обязательные для исполнения предписания;

3) приостанавливать (запрещать) эксплуатацию предприятий, отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и оборудования в случаях нарушения

требований охраны труда;

4) налагать штрафы на руководителей, должностных лиц, работников предприятий за нарушение законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, вносить представления об отстранении указанных лиц от занимаемой должности, передавать в необходимых случаях материалы в органы прокуратуры.

4. Работодатель обеспечивает все необходимые условия представителям **органов исполнительной власти в области охраны труда** для исполнения возложенных на них функций. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

5. Уполномоченные должностные лица **органов исполнительной власти в области охраны труда** за превышение полномочий и применение необоснованных санкций несут ответственность в соответствии с законодательством Туркменистана. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

Статья 183. Полномочия министерств, ведомств и других органов исполнительной власти области охраны труда

Министерства, ведомства и **иные органы исполнительной власти** области охраны труда: *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

1) реализуют основные направления государственной политики в сфере охраны труда;

2) разрабатывают стандарты, правила, инструкции и другие нормативные акты, проводят техническую экспертизу проектов строительства и реконструкции объектов, новых технологических процессов и оборудования на соответствие требованиям охраны труда;

3) организуют в установленном порядке обучение руководящих работников и специалистов предприятий по нормам и правилам охраны труда;

4) осуществляют внутриведомственный контроль за состоянием охраны труда;

5) осуществляют иные полномочия, предусмотренные законодательством Туркменистана.

Статья 184. Полномочия местных органов государственной власти и органов местного самоуправления в области охраны труда

Местные органы государственной власти и органы местного самоуправления обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда в велаятах, этрапах и городах, а также генгешликах. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

Статья 185. Служба охраны труда на предприятии

1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением на каждом предприятии, осуществляющем производственную деятельность, с численностью более пятидесяти работников создаётся служба охраны труда или вводится должность специалиста (инженера) по охране труда, имеющего

соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. По своему статусу служба охраны труда приравнивается к основным производственным службам предприятия и подчиняется руководителю предприятия. Запрещается возложение на работников службы охраны труда исполнение не свойственных им функций.

2. Организация и порядок работы службы охраны труда определяются Типовым положением о службе охраны труда предприятия, утверждаемым специально уполномоченным органом, указанным в пункте 1 статьи 404 настоящего Кодекса, по согласованию с «Туркменстандартлары» и Национальным центром профессиональных союзов Туркменистана.

Круг обязанностей (работ), выполняемых специалистом (инженером) по охране труда, определяется Типовой должностной инструкцией специалиста (инженера) предприятия по охране труда, утверждаемой специально уполномоченным органом, указанным в пункте 1 статьи 404 настоящего Кодекса по согласованию с «Туркменстандартлары» и Национальным центром профессиональных союзов Туркменистана. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.» (вст. в силу с 22.11.2014г.)*

Статья 186. Комиссии по охране труда

1. На предприятиях по инициативе работодателя, а также по инициативе работников либо профсоюзного и (или) иного представительного органа работников создаются комиссии по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профсоюзного или иного представительного органа работников. Типовое положение о комиссии по охране труда разрабатывается и утверждается «Туркменстандартлары».

2. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Статья 187. Медицинский осмотр

1. Работодатель за счет собственных средств обязан организовать проведение предварительного (при заключении трудового договора) и периодических (в процессе работы) медицинских осмотров работников:

- 1) не достигших восемнадцати лет;
- 2) мужчин, достигших шестидесяти двух лет, женщин, достигших пятидесяти семи лет;
- 3) **лиц с инвалидностью**; *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*
- 4) занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, ночных работах, а также на работах, связанных с движением транспорта;
- 5) занятых на работах в здравоохранении и медицинской промышленности, в пищевой промышленности, торговле и других отраслях, непосредственно обслуживающих население;

б) педагогических и других работников общеобразовательных школ, дошкольных и иных учреждений, непосредственно занятых обучением или воспитанием детей;

7) других работников в соответствии с законодательством Туркменистана.

2. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и иных работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры, и порядок их проведения устанавливаются законодательством Туркменистана.

3. Работники, указанные в части первой настоящей статьи, не вправе уклоняться от прохождения медицинских осмотров. При уклонении указанных работников от прохождения медицинских осмотров или от выполнения ими рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам обследований, работодатель вправе не допускать их к работе.

4. Не допускается использование труда работников на работах, противопоказанных им по состоянию здоровья.

5. Работник имеет право:

1) потребовать проведения внеочередного медицинского осмотра, если он полагает, что ухудшение состояния его здоровья связано с условиями труда;

2) на информацию об оценке состояния его здоровья по результатам предварительного при поступлении на работу и периодических - в течение трудовой деятельности медицинских осмотров.

6. Работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров, предусмотренных настоящей статьей.

7. Обязательные ежегодные медицинские осмотры категорий работников, указанных в части первой настоящей статьи, проводятся в рабочее время с сохранением средней заработной платы. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.» (вст. в силу с 22.11.2014г.)*

Статья 188. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

1. На работах с вредными и (или) опасными (особо вредными и (или) особо опасными) условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, моющие и обезвреживающие или обеззараживающие средства в соответствии с нормами, утверждаемыми в порядке, установленном законодательством Туркменистана.

Под средствами индивидуальной и коллективной защиты работников понимаются технические и иные средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

2. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счёт средств работодателя.

Работодатель обязан обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных работникам по установленным нормам специальной одежды, специальной обуви и других

средств индивидуальной защиты.

3. Выдача работникам взамен специальной одежды и специальной обуви денежных сумм для их приобретения, а также материалов для их изготовления не разрешается.

В исключительных случаях, когда специальная одежда и специальная обувь не выданы в срок, и вследствие этого они приобретены самими работниками, работодатель обязан возместить им затраты на приобретение этой одежды и обуви. (в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. вст. в силу с 22.11.2014г.)

Статья 189. Обеспечение работников молоком, лечебно-профилактическим питанием, газированной солёной водой, чаем, средствами индивидуальной защиты и гигиены

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными (особо вредными и (или) особо опасными) условиями труда, обеспечиваются бесплатно по установленным нормам:

- 1) молоком или другими равноценными пищевыми продуктами;
 - 2) лечебно-профилактическим питанием;
 - 3) газированной солёной водой (для лиц, работающих в горячих цехах), чаем;
 - 4) средствами индивидуальной защиты и гигиены.
- (в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г.» (вст. в силу с 22.11.2014г.)*

Статья 190. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников

1. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников предприятий в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях на предприятии по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для питания, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной солёной водой и другое.

2. Перевозка в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами предприятия либо за его счёт.

Статья 191. Дополнительные меры по охране труда лиц с инвалидностью

1. Работодатель обязан принимать на работу лиц с инвалидностью, направленных местным органом (службой) занятости в порядке трудоустройства на рабочие места в счёт установленной квоты. *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

2. Рекомендации МСЭК о режиме неполного рабочего времени, снижении

нагрузки и других условиях труда **лиц с инвалидностью** обязательны для исполнения работодателем. *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

3. Привлечение **лиц с инвалидностью** к работе в ночное время, а также сверхурочным работам и работе в выходные дни допускается только с их согласия при условии, что такие работы не запрещены им медицинским заключением. *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

Статья 192. Обязанности работника в области охраны труда

Работник в области охраны труда обязан:

1) соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Туркменистана, а также правилами и инструкциями по охране труда;

2) соблюдать требования соответствующих инструкций, правил и других нормативных правовых актов Туркменистана по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правил поведения на территории предприятия, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

3) выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором (соглашением) и правилами внутреннего трудового распорядка предприятия;

4) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, а в случаях их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя;

5) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

б) проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические - в течение трудовой деятельности медицинские осмотры (обследования) в соответствии со статьёй **187** настоящего Кодекса; *(Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.)*

7) оказывать содействие и сотрудничать с работодателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно сообщать непосредственному руководителю о несчастном случае, происшедшем на производстве, а также о ситуациях, которые создают опасность для него или окружающих людей.

Статья 193. Проведение инструктажа и обучение правилам охраны труда

1. На работодателя возлагается обязанность проведения инструктажа работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, а также осуществления постоянного контроля за соблюдением работниками всех требований по охране труда.

2. Работодатель обязан проводить обучение работников правилам охраны труда и проверку их знаний.

3. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, инструктирование и

проверку знаний по охране труда, запрещается.

Статья 194. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда

1. Все работники предприятия, в том числе его руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

2. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

3. Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения охране труда и проверки знаний требований охраны труда в период работы.

4. Государство содействует организации обучения по охране труда в учебных заведениях Туркменистана, в которых предусматривается обязательное изучение курса «Охрана труда» в качестве самостоятельного предмета или самостоятельного раздела соответствующего предмета.

5. Государство обеспечивает профессиональную подготовку специалистов по охране труда в средних профессиональных и высших учебных заведениях.

Статья 195. Перевод по состоянию здоровья на более лёгкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу

1. Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой или исключаящей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы, работодатель обязан перевести, с их согласия, на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

2. При переводе по состоянию здоровья на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов нижеоплачиваемую работу за работниками в течение двух недель со дня перевода сохраняется прежняя средняя заработная плата.

3. Работникам, временно переведённым на нижеоплачиваемую работу в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с работой, работодатель, ответственный за повреждение здоровья, оплачивает разницу между прежней среднемесячной заработной платой и заработной платой по новой работе. Такая разница выплачивается работнику до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

4. Законодательством Туркменистана могут предусматриваться и другие случаи сохранения прежней средней заработной платы при переводе по состоянию здоровья на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов нижеоплачиваемую работу.

Статья 196. Право работника отказаться от выполнения работы, создающей угрозу его жизни или здоровью

Работник немедленно извещает работодателя о возникновении в процессе работы обстоятельств, угрожающих его жизни или здоровью. При подтверждении этих обстоятельств органами, осуществляющими надзор и контроль за соблюдением охраны труда, работодатель принимает меры по их устранению. Если необходимые меры не были приняты, работник вправе отказаться от выполнения соответствующей работы до устранения обстоятельств, угрожающих его жизни или здоровью. На этот период за работником сохраняется его средняя заработная плата.

Статья 197. Оказание первой медицинской помощи работникам и их перевозка в лечебно-профилактические учреждения

1. Работодатель обязан принять меры, направленные на оказание первой медицинской помощи работникам, заболевшим на месте работы (службы).
2. Перевозка в лечебно-профилактические учреждения работников, заболевших на месте работы (службы), производится за счёт работодателя.

Статья 198. Соответствие производственных объектов и продукции (работ, услуг) требованиям охраны труда

1. Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, а также машины, механизмы и другое производственное оборудование, технологические процессы должны соответствовать требованиям стандартов, правил и норм охраны труда.
2. Запрещаются строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключения государственной экспертизы условий труда о соответствии проектов, указанных в части первой настоящей статьи, требованиям охраны труда.
3. Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда.
4. Запрещается применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции (работ, услуг), для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.
5. В случае использования новых или ранее не применяемых на предприятии вредных или опасных веществ работодатель обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда меры по сохранению жизни и здоровья работников.
6. Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда и иметь сертификаты соответствия.

Статья 199. Финансирование мероприятий по охране труда

1. Финансирование мероприятий по охране труда на предприятии осуществляется за счёт его собственных средств, средств Государственного бюджета Туркменистана и внебюджетных фондов.

2. Размер средств, выделяемых на охрану труда, определяется коллективным договором (соглашением), исходя из наиболее полного обеспечения безопасных и здоровых условий труда. *(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г. вст. в силу с 04.07.2013г.)*

Статья 200. Расследование и учёт несчастных случаев на производстве

1. Работодатель обязан:

1) своевременно проводить расследование и учёт несчастных случаев на производстве;

2) выдать пострадавшему, а в случае его смерти - семье (членам семьи), законному представителю умершего акт о несчастном случае не позднее трёх дней со дня окончания расследования.

2. Расследование и учёт несчастных случаев на производстве производятся в порядке, установленном Кабинетом Министров Туркменистана.

Статья 201. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учёта несчастных случаев на производстве

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учёта несчастных случаев на производстве, непризнания работодателем (уполномоченным им представителем) несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составления соответствующего акта, несогласия пострадавшего или его доверенного лица с содержанием этого акта рассматриваются соответствующими **органами исполнительной власти в области охраны труда**, профсоюзным органом, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для неисполнения работодателем (уполномоченным им представителем) решений данных органов. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

Статья 202. Надзор и контроль над состоянием охраны труда

1. Государственный надзор и контроль над состоянием охраны труда осуществляют уполномоченные государственные органы, указанные в статье 182 настоящего Кодекса.

2. Общественный контроль за соблюдением норм и правил по охране труда осуществляют профессиональные союзы и другие представительные органы работников.

Статья 203. Ответственность должностных и других лиц, а также работников за нарушение законодательства Туркменистана по охране труда

Должностные и другие лица, а также работники, виновные в нарушении

законодательства Туркменистана по охране труда, привлекаются к материальной, дисциплинарной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством Туркменистана.

Статья 204. Ответственность проектно-конструкторских организаций за разработку проектов средств производства, технологий с нарушением требований охраны труда

За разработку проектов средств производства, технологий с нарушением норм и правил по охране труда проектно-конструкторские организации обязаны полностью возместить заказчику затраты на устранение этих нарушений и их последствий.

Статья 205. Ответственность предприятий за выпуск и сбыт продукции производственного назначения, не отвечающей требованиям охраны труда

1. Предприятия, выпускающие и поставляющие продукцию производственного назначения, не отвечающую требованиям охраны труда, возмещают потребителям нанесённый им ущерб (вред) в порядке и на условиях, определяемых законодательством Туркменистана.

2. Незаконными являются производство, реклама и продажа продукции производственного назначения, в том числе приобретённой за пределами Туркменистана, не соответствующей установленным требованиям стандартов, правилам и нормам по охране труда. Прибыль, полученная предприятиями в результате такой деятельности, подлежит в установленном порядке изъятию в Государственный бюджет Туркменистана.

РАЗДЕЛ XII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Глава 1. Общие положения

Статья 206. Обязанность стороны трудового договора возместить причинённый ущерб (вред)

1. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая в связи с исполнением обязанностей в области труда ущерб (вред) другой стороне, возмещает его по правилам, установленным настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана.

2. Коллективным договором (соглашением) может конкретизироваться материальная ответственность сторон трудового договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом.

3. Прекращение трудовых отношений после причинения ущерба (вреда) не влечёт за собой освобождение стороны трудового договора от материальной ответственности, предусмотренной настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана.

Статья 207. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора за причинённый ущерб (вред)

1. Материальная ответственность стороны трудового договора за ущерб (вред), причиненный ею другой стороне трудового договора, наступает за ущерб (вред), причинённый в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причинённым ущербом (вредом), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана.

2. Работодатель несёт материальную ответственность перед работником за ущерб (вред), причинённый:

- 1) незаконным лишением работника возможности трудиться;
- 2) имуществу работника;
- 3) **жизни или здоровью работника.** *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

3. Работник несёт материальную ответственность перед работодателем за ущерб (вред), причинённый утратой или повреждением имущества работодателя, либо возникшей необходимостью работодателя произвести в связи с этим излишние расходы.

Глава 2.

Материальная ответственность работодателя перед работником

Статья 208. Ущерб (вред), подлежащий возмещению работнику

Работодатель возмещает работнику ущерб (вред), причинённый ему в связи с исполнением трудовых обязанностей или в результате незаконного лишения возможности трудиться, а в случае смерти кормильца, связанной с работой, - лицам, указанным в статье 216 настоящего Кодекса, любой ущерб (в том числе и моральный) в полном объёме, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Статья 209. Виды возмещения ущерба (вреда)

Возмещение ущерба (вреда) пострадавшему состоит в:

- 1) **выплате ежемесячных (пожизненно) денежных сумм в размере заработной платы либо соответствующей её части в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности вследствие трудового увечья;** *(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г. (вст. в силу с 04.07.2013г.)*
- 2) компенсации дополнительных расходов, связанных с получением необходимой медицинской помощи по заключению МСЭК;
- 3) выплате в установленных случаях единовременного пособия.

Статья 210. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб (вред), причинённый в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику неполученную им заработную

плату во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработная плата не получена в результате:

- 1) незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- 2) отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров, правовой инспекции профсоюзного органа либо суда о восстановлении работника на прежней работе;
- 3) задержки работодателем выдачи трудовой книжки работнику, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству Туркменистана формулировки причины увольнения работника;
- 4) других случаев, предусмотренных законодательством Туркменистана и коллективным договором (соглашением).

Статья 211. Обязанность работодателя возместить ущерб (вред), причинённый здоровью работника

1. Работодатель обязан возместить в полном объёме ущерб (вред), причинённый здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, если не докажет, что ущерб (вред) причинён не по его вине.

2. Работодатель несёт материальную ответственность за ущерб (вред), причинённый здоровью работника трудовым увечьем, как на территории работодателя, так и за её пределами, а также во время следования к месту работы и возвращения с работы на транспорте, предоставленном работодателем.

3. Работодатель обязан возместить ущерб (вред), причинённый здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей источником повышенной опасности, если не докажет, что ущерб (вред) возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего.

4. Если ущерб (вред) причинён не источником повышенной опасности, то работодатель освобождается от ответственности, если докажет, что ущерб (вред) причинён не по его вине.

5. Ущерб (вред), причинённый здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей по вине сторонних лиц (физических и юридических), возмещается работодателем с последующим регрессом к виновному лицу в порядке, предусмотренном законодательством Туркменистана.

Статья 212. Вина и доказательства ответственности работодателя за причинённый ущерб (вред)

1. Трудовое увечье считается наступившим по вине работодателя, если оно произошло вследствие необеспечения им здоровых безопасных условий труда (несоблюдение правил охраны труда, промышленной санитарии, экологической безопасности и т.д.).

2. Доказательством ответственности работодателя за причинённый ущерб (вред) и доказательством его вины могут служить:

- 1) акт о несчастном случае на производстве (профессиональном заболевании);

- 2) приговор, решение суда, постановление прокурора, органа дознания или предварительного следствия;
- 3) заключение специально уполномоченных органов государственного надзора и контроля о причинах повреждения здоровья;
- 4) решение о наложении административного или дисциплинарного взыскания на виновных должностных лиц;
- 5) медицинское заключение о профессиональном заболевании;
- 6) другие документы, а также показания свидетелей.

Статья 213. Размер ущерба (вреда), подлежащего возмещению в связи с повреждением здоровья работника

1. Возмещение ущерба (вреда) состоит в ежемесячной выплате (пожизненно) в процентах к среднемесячной заработной плате потерпевшего до трудового увечья, соответствующих степени утраты им профессиональной трудоспособности, а также в компенсации дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья.

2. Степень утраты профессиональной трудоспособности и нуждаемость потерпевшего в дополнительных видах помощи определяется МСЭК.

Порядок установления степени утраты профессиональной трудоспособности вследствие трудового увечья определяется законодательством Туркменистана.

3. При назначении размера возмещения ущерба (вреда) потерпевшему учитываются получаемые им **государственное пособие или пенсия** по инвалидности в связи с трудовым увечьем, заработная плата, стипендия.

4. В случае назначения потерпевшему трудовой пенсии при определении суммы возмещения ущерба (вреда) учитывается размер ранее назначенного **государственного пособия или пенсии** по инвалидности с учётом его повышения в соответствии с актами Президента Туркменистана. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. вст. в силу с 22.11.2014г.)*

Статья 214. Размер возмещения ущерба (вреда) при повторном трудовом увечьи

1. В случае повторного трудового увечья среднемесячная заработная плата по желанию потерпевшего исчисляется за соответствующие периоды, предшествовавшие первому или повторному трудовому увечьи.

2. Если трудовые увечья причинены в период работы у одного работодателя, размер возмещения ущерба (вреда) исчисляется по общему проценту утраты трудоспособности по совокупности от первого и повторного увечья.

3. Если трудовые увечья причинены у разных работодателей, определение размера возмещения ущерба (вреда) производится каждым работодателем отдельно, исходя из процента утраты профессиональной трудоспособности по соответствующему трудовому увечьи.

Статья 215. Материальная ответственность работодателя за ущерб (вред), причинённый имуществу работника

1. Работодатель, причинивший ущерб (вред) имуществу работника,

возмещает этот ущерб (вред) в полном объеме. Размер ущерба (вреда) исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба (вреда), за минусом износа этого имущества.

2. При согласии работника ущерб (вред) может быть возмещён в натуре.

3. Заявление работника о возмещении ущерба (вреда) направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Статья 216. Обязанность работодателя по возмещению ущерба (вреда) в связи со смертью кормильца

1. В случаях смерти работника в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, работодатель обязан возместить ущерб (вред) нетрудоспособным членам семьи и лицам, состоявшим на иждивении умершего, а также лицам, не достигшим восемнадцати лет, состоявшим на иждивении умершего или имевшим ко дню его смерти право на получение содержания от него, ребенку умершего, родившемуся после его смерти, а также одному из родителей, супругу или другому члену семьи, если он не работает и занят уходом за детьми - братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими восьмилетнего возраста.

2. Нетрудоспособными членами семьи и лицами, состоявшими на иждивении умершего, имеющими право на возмещение ущерба (вреда) в связи со смертью кормильца, считаются:

1) дети (в том числе усыновленные, удочерённые пасынки и падчерицы), братья, сестры и внуки, не достигшие восемнадцати лет или старше этого возраста, если они стали **лицами с инвалидностью** до достижения восемнадцати лет, при этом братья, сестры и внуки - при условии, если они не имеют трудоспособных родителей, пасынки и падчерицы - если они не получали алиментов от родителей; *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

2) отец, мать (в том числе усыновители, удочерители), жена, муж, если они достигли пенсионного возраста: мужчины - 62 лет, женщины - 57 лет либо являются **лицами с инвалидностью** и не получают пенсию или государственное пособие; *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

3) один из родителей или супруг (супруга) либо дед и бабушка со стороны отца и матери, брат или сестра, независимо от возраста и трудоспособности, если он (она) занят (а) уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего кормильца, не достигшими восьмилетнего возраста, и не работает;

4) дед и бабушка со стороны отца и матери, достигшие пенсионного возраста: мужчины - 62 лет, женщины - 57 лет, и не имеющие источников средств к существованию, при отсутствии лиц, которые по закону обязаны их содержать.

Время наступления нетрудоспособности члена семьи (до или после смерти кормильца) не влияет на его право на возмещение ущерба (вреда).

3. Лицам, указанным в пункте 1 части второй настоящей статьи, обучающимся с отрывом от производства в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, а также в

общеобразовательных учреждениях, сумма возмещения вреда (ущерба) в связи со смертью кормильца выплачивается до окончания ими указанных образовательных учреждений, но не более чем до достижения ими возраста двадцати четырёх лет. (Закон Т-на 18.06.2016г., вст. в силу с 1.07.2016г.)

Статья 217. Размер ущерба (вреда), подлежащего возмещению в связи со смертью кормильца

1. Нетрудоспособным членам семьи и лицам, состоявшим на иждивении умершего кормильца и имеющим право на возмещение ущерба (вреда) в связи с его смертью, ущерб (вред) определяется в размере среднемесячной заработной платы умершего за вычетом доли, приходящейся на него самого и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих права на возмещение ущерба (вреда).

Для определения размера возмещения ущерба (вреда) каждому из лиц, имеющих право на возмещение, часть заработной платы кормильца, которая приходится на всех указанных лиц, делится на их число.

2. Нетрудоспособным лицам, не состоявшим на иждивении умершего, но имеющим право на возмещение ущерба (вреда), его размер определяется по решению суда.

3. Если право на возмещение ущерба (вреда) имеют одновременно лица как состоявшие на иждивении умершего, так и не состоявшие на его иждивении, то сначала определяется размер возмещения ущерба (вреда) лицам, не состоявшим на иждивении умершего. Установленная им сумма возмещения ущерба (вреда) исключается из заработной платы кормильца, затем исходя из оставшейся суммы заработной платы определяется размер возмещения ущерба (вреда) лицам, состоявшим на иждивении умершего, в порядке, предусмотренном частями первой и второй настоящей статьи.

4. Лицам, имеющим право на возмещение ущерба (вреда) в связи с потерей кормильца, засчитывается **назначенная им пенсия** по потере кормильца. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. вст. в силу с 22.11.2014г.)*

Статья 218. Размеры единовременного пособия

1. В случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, предприятие выплачивает семье (членам семьи) умершего единовременное пособие в размере десяти годовых заработных плат умершего.

2. Единовременное пособие не подлежит налогообложению.

Статья 219. Порядок и сроки возмещения ущерба (вреда) работодателем в связи с повреждением здоровья работника или его смертью

Порядок и сроки возмещения работодателем ущерба (вреда) в связи с повреждением здоровья работника или его смертью, связанных с исполнением трудовых обязанностей, определяются Кабинетом Министров Туркменистана.

Статья 220. Порядок рассмотрения дел о возмещении ущерба (вреда),

причинённого работнику

1. Заявление о возмещении ущерба (вреда) подаётся работодателю пострадавшим работником, а в случае смерти работника - семьей (членом семьи) или его законным представителем.

2. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления.

Решение оформляется приказом работодателя с указанием фамилий лиц, которым устанавливаются возмещение ущерба (вреда), его размеры на каждого члена семьи и сроки выплат.

3. Копия приказа о возмещении работнику ущерба (вреда) или мотивированный письменный отказ работодателя вручается работнику или заинтересованным лицам в трёхдневный срок со дня его принятия.

При несогласии работника или заинтересованных лиц с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок они могут обратиться в суд за разрешением данного спора.

4. Работник, получивший трудовое увечье в период работы за границей, или члены семьи умершего работника подают заявление о возмещении ущерба (вреда) работодателю, направившему работника за границу, или принявшему его на работу за границей.

Статья 221. Выплата сумм в возмещение ущерба (вреда) за время пребывания в домах-интернатах для престарелых и лиц с инвалидностью

1. В случае помещения лица, которому назначено возмещение ущерба (вреда), в дом-интернат для престарелых и **лиц с инвалидностью** суммы в возмещение ущерба (за исключением сумм, причитающихся нетрудоспособным иждивенцам) перечисляются работодателем на расчётный счет дома – интерната. *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

2. Нетрудоспособным иждивенцам указанных лиц возмещение ущерба (вреда) производится работодателем в следующем порядке: на одного нетрудоспособного иждивенца - одна четвертая, на двух - одна третья, на трёх и более - половина назначенной суммы возмещения ущерба (вреда). Оставшаяся часть суммы возмещения ущерба (вреда) перечисляется на расчётный счет дома-интерната.

3. Лицу, которому назначено возмещение ущерба (вреда), в доме-интернате выплачивается не менее 25 процентов назначенной суммы возмещения ущерба (вреда).

4. Несовершеннолетним иждивенцам потерпевшего, находящимся на полном государственном содержании, разница между назначенной им суммой возмещения ущерба (вреда) и стоимостью государственного содержания, но не менее 25 процентов назначенной суммы возмещения ущерба (вреда) перечисляется предприятием, в котором он содержится, на их лицевые счета в учреждении банка.

5. Работодатель оплачивает дому-интернату для престарелых и **лиц с инвалидностью** стоимость содержания лица, которому назначено возмещение ущерба (вреда). *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

Статья 222. Выплата сумм в возмещение ущерба (вреда) за время

отбывания получателем наказания в виде лишения свободы

На период отбывания наказания в виде лишения свободы по приговору суда причитающиеся суммы возмещения ущерба (вреда) перечисляются на специальный счет получателя в учреждении банка и выплачиваются лицам, находящимся на его иждивении, в соответствии с назначенной им долей суммы.

Статья 223. Возмещение ущерба (вреда) в случаях ликвидации, реорганизации или смены собственника предприятия либо прекращения деятельности работодателем-физическим лицом

1. При реорганизации или смене собственника предприятия обязанность по выплате возмещения ущерба (вреда) в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием, а также иным повреждением здоровья или смертью работника, связанными с исполнением им трудовых обязанностей, несёт правопреемник.

2. При ликвидации предприятия, в том числе иностранного, работодатель этого предприятия обязан единовременно произвести все выплаты, причитающиеся лицам, имеющим право на возмещение ущерба (вреда) в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием, а также иным повреждением здоровья или смертью работника, связанными с исполнением им трудовых обязанностей.

Расчёт суммы возмещения ущерба (вреда), подлежащей выплате в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, производится за период до достижения лицом соответствующего возраста средней продолжительности жизни по данным Государственного комитета Туркменистана по статистике.

Расчёт суммы возмещения ущерба (вреда) в связи со смертью работника, подлежащей выплате лицам, имеющим на это право, производится за период, на который имеется такое право.

3. О предстоящей ликвидации, реорганизации или смене собственника предприятия, прекращении деятельности работодателем-физическим лицом работодатель обязан в двухнедельный срок в письменном виде сообщить лицам, имеющим право на возмещение ущерба (вреда) в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием, а также иным повреждением здоровья или смертью работника, связанными с исполнением им трудовых обязанностей. Работодатель сообщает также, кем будут производиться указанные выплаты.

4. При прекращении деятельности работодателем-физическим лицом выплата возмещения ущерба (вреда) в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием, а также иным повреждением здоровья или смертью работника, связанными с исполнением им трудовых обязанностей, осуществляется работодателем-физическим лицом в соответствии с частью второй настоящей статьи.

5. В случае несостоятельности работодателя, он производит выплаты возмещения ущерба (вреда), в первую очередь, в соответствии с законодательством Туркменистана.

Статья 224. Выплата сумм в возмещение ущерба (вреда), не полученных своевременно

1. Выплата сумм в возмещение ущерба (вреда), своевременно не полученных потерпевшим или лицами, имеющими право на возмещение ущерба (вреда), производится за прошлое время без ограничения каким-либо сроком. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. вст. в силу с 22.11.2014г.)*

2. Суммы в возмещение ущерба (вреда), не полученные ко дню смерти получателя, выплачиваются членам семьи умершего либо лицам, совместно проживавшим и находившимся на его иждивении.

3. Суммы в возмещение ущерба (вреда), не полученные своевременно по вине работодателя, ответственного за ущерб (вред), выплачиваются за прошлое время без ограничения каким-либо сроком.

Несвоевременно выплаченные по вине работодателя суммы возмещения ущерба (вреда) подлежат индексации в связи с изменением размера оплаты труда, установленного законодательством Туркменистана.

Статья 225. Смешанная ответственность сторон трудового договора в случае причинения ущерба (вреда) здоровью работника

1. Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению ущерба (вреда), то в зависимости от степени вины потерпевшего размер возмещения соответственно уменьшается.

2. При грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины работодателя в случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины, размер возмещения также, соответственно, уменьшается. При этом отказ в возмещении ущерба (вреда) не допускается. Решение работодателя об определении степени вины потерпевшего при его грубой неосторожности может быть обжаловано в суд.

3. Смешанная ответственность не применяется при временном переводе на другую работу, к дополнительным видам возмещения ущерба (вреда), к выплате единовременного пособия, а также при возмещении ущерба (вреда) в связи со смертью кормильца.

Глава 3.

Материальная ответственность работника

Статья 226. Условия привлечения работников к материальной ответственности

1. Работник может быть привлечён к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

- 1) ущерба (вреда), причинённого работодателю при исполнении трудовых обязанностей;
- 2) противоправности поведения (действия или бездействия) работника;
- 3) прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у работодателя ущербом (вредом);
- 4) вины работника в причинении ущерба (вреда).

2. При определении размера ущерба (вреда) учитывается только прямой действительный ущерб (вред), неполученные доходы не учитываются. Под прямым

действительным ущербом (вредом) понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

3. Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет (или не должным образом исполняет) трудовые обязанности, возложенные на него настоящим Кодексом, трудовым и коллективным договором (соглашением).

4. Обязанность доказать факт причинения ущерба (вреда), а также наличие других условий материальной ответственности лежит на работодателе.

5. Работники, которые несут полную материальную ответственность на основании настоящего Кодекса, обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба (вреда).

6. Работодатель обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества (ценностей).

Статья 227. Материальная ответственность работника за ущерб (вред), причинённый работодателю

1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (вред). Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

2. Работник несёт материальную ответственность как за прямой действительный ущерб (вред), непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб (вред), возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба (вреда) иным лицам.

Статья 228. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба (вреда) вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Статья 229. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба (вреда) с работника

1. Работодатель имеет право с учётом конкретных обстоятельств, при которых был причинён ущерб (вред), полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

2. На государственных предприятиях указанное решение может приниматься, если это предусмотрено коллективным договором. Возмещение ущерба (вреда) в этом случае осуществляется за счёт прибыли предприятия,

остающейся в его распоряжении.

Статья 230. Полная материальная ответственность работника

1. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причинённый ущерб (вред) в полном размере.

2. Материальная ответственность в полном размере причинённого ущерба (вреда) может возлагаться на работника только в случаях, предусмотренных статьей 231 настоящего Кодекса.

Статья 231. Случаи полной материальной ответственности работника

1. Материальная ответственность в полном размере причинённого ущерба (вреда) возлагается на работника в следующих случаях:

1) если в соответствии с настоящим Кодексом или иными нормативными правовыми актами Туркменистана на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб (вред), причинённый работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба (вреда);

4) причинения ущерба (вреда) в результате совершения преступления, установленного приговором суда;

5) причинения ущерба (вреда) в результате административного правонарушения, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

6) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом Туркменистана служебную, коммерческую или иную тайну, в случаях, предусмотренных законодательством Туркменистана;

7) причинения ущерба (вреда) не при исполнении работником трудовых обязанностей;

8) причинения ущерба (вреда) в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

2. Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность в случаях, предусмотренных пунктами 3-5 и 8 части первой настоящей статьи.

3. Материальная ответственность в полном размере причинённого работодателю ущерба (вреда) может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем предприятия, заместителями руководителя, главным (старшим) бухгалтером.

Статья 232. Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

1. Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности могут быть заключены работодателем с работниками (достигшими восемнадцатилетнего возраста), занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой,

продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

2. Должностные лица, виновные в незаконном увольнении или переводе на другую работу материально ответственного работника, допустившего нарушения должностных обязанностей, указанных в части первой настоящей статьи, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Туркменистана.

3. Перечень таких должностей и работ, а также форма типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются Кабинетом Министров Туркменистана.

4. Не допускается заключение письменного договора о полной материальной ответственности с лицами, осуждёнными за совершение преступления из корыстных побуждений, если судимость не погашена или не снята судом в порядке, установленном законодательством Туркменистана.
(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г. вст. в силу с 04.07.2013г.)

Статья 233. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба (вреда)

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

2. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба (вреда) заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

3. Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условия её применения, а также форма Типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности утверждаются Кабинетом Министров Туркменистана.

4. При добровольном возмещении ущерба (вреда) степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба (вреда) степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Статья 234. Обязанность работодателя устанавливать размер причинённого ему ущерба (вреда) и причину его возникновения

1. До принятия решения о возмещении ущерба (вреда) конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причинённого ущерба (вреда) и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием представителей профсоюзного или иного представительного органа работников и соответствующих специалистов. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. вст. в силу с 22.11.2014г.)*

2. Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба (вреда) является обязательным. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для привлечения его к материальной ответственности за ущерб (вред), причинённый работодателю.

3. Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Статья 235. Определение размера ущерба (вреда), причинённого предприятию

1. Размер причинённого предприятию ущерба (вреда) определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета, исходя из рыночных цен за вычетом износа по установленным нормам. При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче материальных ценностей ущерб (вред) определяется по правилам, установленным законодательством Туркменистана.

2. На предприятиях торговли и общественного питания размер ущерба (вреда), причинённого хищением или недостачей продукции и товаров, определяется по ценам, установленным для продажи (реализации) этой продукции и товаров.

3. Законодательством Туркменистана может быть установлен особый порядок определения размера ущерба (вреда), в том числе в кратном исчислении, причинённого предприятию хищением, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, в тех случаях, когда фактический размер ущерба (вреда) превышает их номинальный размер.

4. Размер возмещаемого ущерба (вреда), причинённого по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учётом конкретной степени вины, вида и предела материальной ответственности.

Статья 236. Порядок взыскания ущерба (вреда)

1. Возмещение ущерба (вреда) работниками в размере, не превышающем среднемесячную заработную плату, производится по приказу работодателя, а руководителями предприятий и их заместителями - по распоряжению вышестоящего в порядке подчиненности органа путём удержания из заработной платы работника.

2. Приказ работодателя или вышестоящего в порядке подчиненности органа должен быть издан не позднее двух недель со дня обнаружения причинённого работником ущерба (вреда) и обращён к исполнению по истечении семи дней со дня сообщения работнику об этом. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством Туркменистана.

3. В остальных случаях возмещение ущерба (вреда) производится путём предъявления работодателем иска в суд.

Статья 237. Пределы материальной ответственности работника

1. Материальная ответственность за ущерб (вред), причинённый предприятию при исполнении трудовых обязанностей, возлагается на работника и не должна превышать полного размера причинённого ущерба (вреда), за исключением случаев, предусмотренных законодательством Туркменистана, при условии, если ущерб (вред) причинён по его вине.

2. При определении размера ущерба (вреда) учитывается только прямой действительный ущерб (вред).

3. Недопустимо возложение на работника ответственности за ущерб (вред), который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и т.д.).

Статья 238. Случаи ограниченной материальной ответственности работников

Ограниченную материальную ответственность в соответствии с законодательством Туркменистана несут:

1) работники - за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, - в размере причинённого по их вине ущерба (вреда), но не свыше своей среднемесячной заработной платы. 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 причинённого по их вине ущерба (вреда), но не свыше своей среднемесячной заработной платы, если ущерб (вред) предприятию причинён излишними денежными выплатами, неправильным учётом и хранением материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев, выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожения и порчи материальных или денежных ценностей.

Статья 239. Право на обжалование решения о взыскании ущерба (вреда)

Решение о взыскании ущерба (вреда), причинённого имуществу работодателя, может быть обжаловано в суд.

Статья 240. Учёт конкретных обстоятельств при возложении материальной ответственности на работника

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

2. Не допускается снижение размера ущерба (вреда), подлежащего возмещению, если ущерб (вред) причинён преступлением, совершённым с корыстной целью.

РАЗДЕЛ XIII. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Глава 1.

Особенности регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями

Статья 241. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при приёме на работу и расторжении трудового договора

1. Запрещается отказывать женщинам в приёме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием ребенка в возрасте до трёх лет (**ребенка с инвалидностью - до восемнадцати лет**). (Закон Т-на 18.06.2016г., вст. в силу с 1.07.2016г.) (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)

Руководители предприятий и их заместители, а также руководители структурных подразделений и их заместители за отказ в приёме на работу указанных лиц несут ответственность в соответствии с законодательством Туркменистана.

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

3. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет (ребёнка с инвалидностью до восемнадцати лет), по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации предприятия либо прекращения деятельности работодателем-физическим лицом, хищения имущества собственника, систематического нарушения трудовой дисциплины, а также по истечении срока трудового договора, в том числе в случаях, указанных в частях четвёртой, пятой и шестой настоящей статьи. (в ред. Закона Т-на от 26.08.2017г. (вст. в силу 08.09.2017г.) (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)

4. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её письменному заявлению и при представлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлён до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

5. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период её беременности, если трудовой договор был заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести её до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учётом состояния её здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии,

имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено трудовым договором, коллективным договором (соглашением).

6. Если срок действия трудового договора, заключённого с женщиной на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, не истёк, а она оформила отпуск по беременности и родам, то допускается увольнение женщины до истечения срока трудового договора, но не ранее окончания её отпуска по беременности и родам. (З-н Т-на от 26.08.2017г., вст. в силу 08.09.2017г.)

Статья 242. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

1. Запрещается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в выходные дни, нерабочие праздничные и памятные дни, а также направление в служебные командировки беременных женщин.

2. Запрещаются подъём и перемещение вручную женщинами тяжестей, превышающих предельные нормы, утверждаемые специально уполномоченным органом, указанным в пункте 1 статьи 404 настоящего Кодекса, по согласованию с «Туркменстандартлары» и Министерством здравоохранения и медицинской промышленности Туркменистана. (в ред. Закона Т-на от 18.08.2015г., вст. в силу с 02.09.2015г.)

Статья 243. Особенности режима труда для женщин и других лиц с семейными обязанностями

1. Женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет (**ребенка с инвалидностью - до восемнадцати лет**), не могут привлекаться к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в выходные дни, нерабочие праздничные и памятные дни, а также направляться в служебные командировки без их письменного согласия. (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)

2. Женщины, имеющие детей в возрасте от трёх до четырнадцати лет (**ребенка с инвалидностью - до восемнадцати лет**), не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в служебные командировки без их письменного согласия. (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)

3. Женщины, указанные в частях второй и третьей настоящей статьи, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к этим видам работ.

4. Работодатель не вправе привлекать к работе в ночное время, к сверхурочной работе, а также направлять в командировку и на работу, выполняемую вахтовым методом работников, осуществляющих уход за больными членами семьи, если на основании медицинского заключения они нуждаются в осуществлении ухода.

Статья 244. Сокращённый рабочий день для 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 245. Перевод женщин на другую, более лёгкую работу

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

2. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой работы, более легкой, исключаящей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы, с сохранением средней заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счёт предприятия.

3. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся на другую, более лёгкую **работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов**, с сохранением средней заработной платы по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

Статья 246. Дополнительный выходной день

1. **Одному из родителей или заменяющему его лицу, воспитывающему ребёнка с инвалидностью в возрасте до восемнадцати лет (независимо от числа таких детей в семье), предоставляется один дополнительный выходной день в месяц с оплатой его в размере дневного заработка.** *(Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.) (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.) (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

2. **По письменному заявлению одного из родителей или заменяющего его лица работодатель имеет право предоставлять дни, указанные в части первой настоящей статьи, в совокупности в течение рабочего года.** *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

Статья 247. Перерывы для кормления ребенка

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

2. 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 каждый.

3. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по средней заработной плате.

4. Продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются работодателем совместно с профсоюзным или иным представительным органом работников, с учётом желания матери.

Статья 248. 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 249. 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, нерабочие праздничные и памятные дни и направления в командировки, предоставление отпуска без сохранения заработной платы, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законодательством Туркменистана), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в случае её смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения о детях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Глава 2.

Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

Статья 250. Трудовые права работников моложе восемнадцати лет

Работники моложе восемнадцати лет в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в сфере охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана.

Статья 251. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет

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

2. Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением средней заработной платы.

Статья 252. Гарантии при приёме на работу лиц моложе восемнадцати лет

1. Работодатель обязан принимать на работу лиц моложе восемнадцати лет, направляемых местным органом (службой) занятости и другими органами в порядке трудоустройства на рабочие места в счёт установленной квоты.

2. Отказ в приеме на работу в счёт квоты запрещается и может быть обжалован в суд.

3. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет

определяются настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Туркменистана, коллективным договором (соглашением).

Статья 253. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет

1. Не допускается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными (особо вредными и (или) особо опасными) условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, производство, перевозка, спиртных напитков, табачных изделий, наркотических, токсических и иных средств и торговля ими). *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

Перечень работ, профессий и должностей с вредными и опасными (особо вредными и особо опасными) условиями труда, на которых не допускается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, утверждается специально уполномоченным органом, указанным в пункте 1 статьи 404 настоящего Кодекса по согласованию с «Туркменстандартлары» и Министерством здравоохранения и медицинской промышленности Туркменистана. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. (вступил в силу с 22.11.2014г.) (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

2. Не допускаются подъём и перемещение вручную лицами моложе восемнадцати лет тяжестей, превышающих предельные нормы, утверждаемые специально уполномоченным органом, указанным в пункте 1 статьи 404 настоящего Кодекса, по согласованию с «Туркменстандартлары» и Министерством здравоохранения и медицинской промышленности Туркменистана. *(в ред. Закона Т-на от 18.08.2015г. (вст упил в силу с 02.09.2015г.) (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

Статья 254. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

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

2. 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.

3. Оплата труда учащихся общеобразовательных учреждений, студентов учреждений начального и среднего профессионального образования, слушателей курсов профессиональной подготовки, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

4. Предприятия за счёт собственных средств могут устанавливать учащимся доплаты к заработной плате.

Статья 255. Запрещение привлекать работников моложе восемнадцати лет к работам в ночное время и сверхурочным работам

Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к работам в ночное время, сверхурочным работам и к работам в выходные, нерабочие праздничные и памятные дни, а также направлять их в служебные командировки.

Статья 256. Нормы выработки для молодых рабочих

1. 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.

2. Для молодых рабочих, поступающих на предприятие по окончании общеобразовательных учреждений, учреждений начального и среднего профессионального образования, курсов профессиональной подготовки, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в предусмотренных законодательством Туркменистана случаях и размерах и на определяемые им сроки утверждаются пониженные нормы выработки. Эти нормы утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным органом предприятия или иным представительным органом работников. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

Статья 257. Ограничение увольнения работников моложе восемнадцати лет

Увольнение работников моложе восемнадцати лет по инициативе работодателя допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с согласия профсоюзного органа и комиссии по делам несовершеннолетних. При этом увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1-3 части первой статьи 42 настоящего Кодекса, не допускается без трудоустройства.

Статья 258. 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 или заменяющих их лиц, а также органов опеки и попечительства и других органов, на которые возложен надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства Туркменистана, если продолжение договора угрожает здоровью несовершеннолетних или нарушает их законные интересы. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

Глава 3.

Особенности регулирования труда руководителя предприятия и членов исполнительного органа предприятия

Статья 259. Общие положения

1. Руководитель предприятия – физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами предприятия осуществляет руководство этим предприятием, в том числе выполняет функции её единоличного исполнительного органа.

2. Положения настоящей главы распространяются на руководителей предприятий, независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, за исключением тех случаев, когда:

1) руководитель предприятия является единственным участником (учредителем), членом предприятия, собственником его имущества;

2) управление предприятием осуществляется по договору с другим предприятием (управляющим предприятием) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

Статья 260. Правовые основы регулирования труда руководителя предприятия

1. Права и обязанности руководителя предприятия в сфере трудовых отношений определяются настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Туркменистана, учредительными документами предприятия, трудовым договором.

2. Руководителю предприятия запрещается выполнение оплачиваемой работы на условиях совместительства, кроме преподавательской, научно-исследовательской и творческой деятельности.

3. Руководитель предприятия не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля на данном предприятии.

Статья 261. Заключение трудового договора с руководителем предприятия

1. Трудовой договор с руководителем предприятия заключается на срок, определённый учредительными документами предприятия или соглашением сторон, но не более установленного настоящим Кодексом.

2. Законами, иными нормативными правовыми актами Туркменистана или учредительными документами предприятия могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем предприятия (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое).

Статья 262. Материальная ответственность руководителя предприятия

1. Руководитель предприятия несёт материальную ответственность за прямой действительный ущерб (вред), причинённый предприятию.

2. В случаях, предусмотренных законодательством Туркменистана, руководитель предприятия возмещает предприятию ущерб (вред), причинённый его виновными действиями. При этом определение ущерба (вреда) осуществляется в соответствии с законодательством Туркменистана.

Статья 263. Дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем предприятия

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана, трудовой договор с руководителем предприятия может быть расторгнут в связи:

- 1) с отстранением от должности руководителя предприятия-должника в соответствии с законодательством Туркменистана о банкротстве;
- 2) с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества предприятия, либо уполномоченным собственником лицом (органом) обоснованного решения о досрочном прекращении трудового договора;
- 3) в других случаях в соответствии с законодательством Туркменистана.

Статья 264. Особенности регулирования труда членов исполнительного органа предприятия

1. Законодательством Туркменистана, учредительными документами предприятия на членов исполнительного органа (правление, дирекция) предприятия, заключивших трудовой договор, могут распространяться особенности регулирования труда, установленные настоящей главой для руководителя предприятия.

2. Законами Туркменистана могут устанавливаться другие особенности регулирования труда руководителей предприятий и членов исполнительных органов этих предприятий.

Глава 4.

Особенности регулирования труда лиц с инвалидностью

Статья 265. Основы правового положения лиц с инвалидностью

1. **Лица с инвалидностью** в Туркменистане обладают всей полнотой социально-экономических, политических, личных прав и свобод, закрепленных Конституцией Туркменистана, настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана. *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

2. **Дискриминация лиц с инвалидностью** запрещается. Лица, допускающие дискриминацию, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Туркменистана. *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

Статья 266. Особенности регулирования труда лиц с инвалидностью

Реализация **лиц с инвалидностью** права на труд, трудоустройство и квотирование рабочих мест для инвалидов, обеспечение инвалидам условий для получения образования и профессиональной подготовки осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана. *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

Глава 5.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

Статья 267. Общие положения о работе по совместительству

1. Под совместительством понимается выполнение работником, помимо своей основной, другой регулярно оплачиваемой работы у того же или у другого работодателя в свободное от основной работы время на условиях трудового договора и в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка предприятия. При заключении трудового договора по совместительству должно быть обязательно указано, что данная работа является совместительством.

2. Для работы по совместительству требуется предупреждение работодателя по месту основной работы, за исключением случаев предусмотренных статьей 275 настоящего Кодекса. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. (вступил в силу с 22.11.2014г.)*

3. Особенности работы по совместительству, в том числе для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских, фармацевтических работников, работников культуры, спорта, туризма), определяются Положением об условиях работы по совместительству, утверждаемым специально уполномоченным органом, указанным в пункте 1 статьи 404 настоящего Кодекса. *(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г., вст. в силу с 04.07.2013г.)*

Статья 268. Документы, предъявляемые при приёме на работу по совместительству

При приёме на работу по совместительству на другое предприятие работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приёме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на работу с **вредными и (или) опасными (особо вредными и (или) особо опасными) условиями труда**, - справку о характере и условиях труда по основному месту работы. *(Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.)*

Статья 269. Продолжительность рабочего времени лиц, работающих по совместительству

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырёх часов в день или полного рабочего дня в выходной день.

Статья 270. Оплата труда лиц, работающих по совместительству

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

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

Статья 271. Отпуск при работе по совместительству

Лицам, работающим по совместительству, предоставляется неоплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе.

Статья 272. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству

Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству, предоставляются только по основному месту работы.

Статья 273. Ограничения работы по совместительству

1. Не допускается занятие на государственных предприятиях на условиях совместительства двух руководящих должностей, кроме должностей мастеров и бригадиров, если иное не установлено законодательством Туркменистана.

2. **Не допускается** работа по совместительству лиц моложе восемнадцати лет, беременных женщин, а также на работах в ночное время, работах с **вредными и (или) опасными (особо вредными и (или) особо опасными) условиями труда**, если основная работа связана с такими же условиями. *(Закон Т-на 18.06.2016г., вступил в силу с 1.07.2016г.) (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

3. При совместительстве **не допускается** совместная работа родственников, связанная с непосредственной подчинённостью и подконтрольностью. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

4. Для отдельных категорий работников ограничения по совместительству могут устанавливаться законодательством Туркменистана.

5. Государственное должностное лицо либо государственный служащий не вправе работать по совместительству, за исключением преподавательской, научной и творческой деятельности.

6. **Не допускается приём по совместительству на материально ответственные должности лиц, осуждённых за корыстные преступления, если судимость не погашена или не снята судом в порядке, установленном законодательством Туркменистана, а также на должности или виды деятельности, занятие которыми запрещено приговором суда для отдельных категорий граждан.***(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г. (вст. в силу с 04.07.2013г.)*

Статья 274. Дополнительные основания прекращения (расторжения) трудового договора с лицом, работающим по совместительству

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана, трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращён в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Статья 275. Работы, не считающиеся совместительством

Не считается совместительством выполнение рабочими и служащими

наряду с основной следующих видов работ:

1) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, оплачиваемая из фонда авторского гонорара;

2) техническая, патентная, медицинская, бухгалтерская и иная экспертиза с разовой оплатой труда;

3) педагогическая работа с почасовой оплатой труда в объеме не более 240 часов в год;

4) выполнение работы в качестве медицинских консультантов учреждений здравоохранения с разовой оплатой труда в объеме не более 12 часов в месяц;

5) проведение консультаций научными сотрудниками научно-исследовательских институтов, преподавателями высших учебных заведений, главными специалистами органов здравоохранения в лечебно-профилактических учреждениях с почасовой оплатой труда в объеме не более 240 часов в год;

6) работа на договорной основе ведущих научных, научно-педагогических и практических работников по краткосрочному обучению кадров на предприятиях;

7) руководство соискателями учёных степеней в научно-исследовательских учреждениях и высших учебных заведениях научными работниками и высококвалифицированными специалистами, в том числе занимающими руководящие должности в учебных заведениях и научно-исследовательских учреждениях;

8) работа без занятия штатной должности на том же предприятии (выполнение учителями общеобразовательных, начальных и средних профессиональных школ обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, педагогическая работа руководящих и других работников учебных заведений, работа, связанная с руководством производственным обучением и практикой учащихся и студентов, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени и иная работа);

9) работа педагогических работников общеобразовательных, начальных и средних профессиональных школ, приравненных к ним по оплате труда работников, концертмейстеров и аккомпаниаторов учебных заведений по подготовке работников искусств и музыкальных отделений (факультетов) других высших учебных заведений, медицинских работников учреждений здравоохранения сверх установленной нормы учебной и врачебной нагрузки в одном и том же учебном заведении или учреждении здравоохранения, педагогическая работа и работа по руководству кружками в том же учебном заведении, дошкольном, внешкольном или другом детском учреждении;

10) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты труда, а также по сопровождению туристических групп в системе туристско-экскурсионных организаций (предприятий);

11) иная работа, выполняемая в случаях, если по основной работе работник имеет неполный рабочий день и, соответственно, неполный оклад

(ставку);

12) выполнение обязанностей, за которые установлена доплата к окладу (ставке) в процентах или в денежной форме.

Выполнение работ, указанных в пунктах 1 и 10 настоящей статьи, в рабочее время не допускается.

Выполнение работ, указанных в пунктах 2 – 7 настоящей статьи, допускается в рабочее время с разрешения руководителя предприятия без удержания заработной платы.

Выполнение работ, указанных в пунктах 8 и 9 настоящей статьи, осуществляется в зависимости от характера работ как в основное время, так и за его пределами. *(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г. (вступил в силу с 04.07.2013г.)*

Глава 6.

Особенности регулирования труда лиц, занятых на сезонных работах

Статья 276. Сезонные работы

1. Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определённого периода (сезона), не превышающего девяти месяцев.

2. На лиц, занятых на сезонных работах (сезонные работники), распространяется действие трудового законодательства Туркменистана.

Статья 277. Условия заключения трудового договора с сезонными работниками

1. Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.

2. Сезонным работникам при приёме на работу испытательный срок не устанавливается.

3. Трудовой договор с сезонными работниками заключается на срок, не превышающий продолжительности сезона.

Статья 278. Отпуск сезонных работников

Сезонным работникам, проработавшим в течение полного сезона на предприятиях независимо от их ведомственной подчинённости, после окончания сезона предоставляется оплачиваемый отпуск из расчёта двух, а для лиц с инвалидностью – трёх календарных дней за каждый месяц работы. *(Закона Т-на от 22.06.2013г.вст. в силу с 04.07.2013г.) (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

Статья 279. Прекращение (расторжение) трудового договора с сезонным работником

1. Сезонный работник обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном прекращении (расторжении) трудового договора за одну неделю.

2. Работодатель обязан в письменной форме под расписку не менее чем за одну неделю предупредить сезонного работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией предприятия либо прекращением деятельности работодателем-физическим лицом, сокращением численности или штата работников.

3. Трудовой договор с сезонными работниками может быть прекращён (расторгнут) по инициативе работодателя в случаях:

1) приостановки работ на срок более двух недель по причинам производственного характера, а также сокращения объема работ у работодателя;

2) отсутствия сезонного работника на работе вследствие временной утраты трудоспособности непрерывно в течение более чем одного месяца. В случае утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством Туркменистана установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за сезонными работниками сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору.

Статья 280. Выходное пособие сезонному работнику

Выходное пособие сезонному работнику в размере двухнедельной заработной платы выплачивается в случаях, предусмотренных статьей 54 настоящего Кодекса, а также при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части третьей статьи 279 настоящего Кодекса.

Статья 281. Выплата средней заработной платы сезонному работнику за время вынужденного прогула

1. Сезонному работнику, восстановленному на работе по решению органа по рассмотрению трудовых споров, выплачивается средняя заработная плата за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по трудовому договору, но не более чем за три месяца.

2. Сезонному работнику, незаконно переведенному на другую нижеоплачиваемую работу, выплачивается средняя заработная плата за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Статья 282. Порядок исчисления стажа работы сезонного работника

1. Сезонному работнику в случаях, предусмотренных законодательством Туркменистана, стаж работы у данного работодателя суммируется, если он проработал сезон полностью, заключил договор на следующий сезон и возвратился на работу в установленный срок.

2. **Период сезонной работы в течение полного сезона засчитывается работнику в стаж за год работы.** (в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г. (вст. в силу с 04.07.2013г.)

Глава 7.
Особенности регулирования труда лиц,
работающих вахтовым методом и в полевых условиях

Статья 283. Вахтовый метод работы и работа в полевых условиях

1. Вахтовый метод работы - особая форма осуществления **трудовой деятельности** вне места постоянного проживания лица, при котором не может быть обеспечено ежедневное возвращение его к месту постоянного проживания. *(в ред. Закона Т-на от 18.06.2016г. (вст. в силу с 1.07.2016г.)*

2. Работодатель при вахтовом методе работы обеспечивает работников в период нахождения на объекте производства работ жильем для обеспечения их жизнедеятельности, доставку до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междусменного отдыха.

3. **Полевые условия - это особые условия выполнения работ, основанные на организации труда работников вне места их постоянного жительства при условии размещения производственных объектов (мест работы) за пределами населённых пунктов, когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту их постоянного проживания.** *(в ред. Закона Т-на от 18.06.2016г. (вст. в силу с 1.07.2016г.)*

Статья 284. Ограничения на вахтовый метод работы

1. К вахтовому методу работы не могут привлекаться лица в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и лица, имеющие медицинские противопоказания к вахтовому методу работы.

2. Женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет (ребёнка с инвалидностью – до восемнадцати лет), могут привлекаться к вахтовому методу работы с их письменного согласия. *(Закон Т-на 18.06.2016г., вст. в силу с 1.07.2016г.) (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

Статья 285. Продолжительность вахты

1. Продолжительность вахты включает период выполнения работы на объекте и время отдыха между сменами в вахтовом поселке, полевом городке, а также в других специально оборудованных под жильё помещениях.

2. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учётом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников предприятия продолжительность вахты может быть увеличена до двух месяцев. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. (вст. в силу с 22.11.2014г.)*

Статья 286. Режим труда и отдыха, учёт рабочего времени при вахтовом методе работы

Режим труда и отдыха, учёт рабочего времени при вахтовом методе работы регулируются настоящим Кодексом, положениями, утверждаемыми

соответствующими министерствами, ведомствами, а также предприятиями негосударственной формы собственности по согласованию с профсоюзными или иными представительными органами работников. *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. (вст. в силу с 22.11.2014г.)*

Статья 287. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом и в полевых условиях

1. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно взамен суточных выплачивается надбавка за вахтовый метод работы в размере 75 процентов дневной тарифной ставки (оклада). *(в ред. 3-на Т-на 15.01.2010г.)*

2. За дни нахождения в пути от места расположения предприятия (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных предприятий работнику выплачивается дневная тарифная ставка (оклад).

3. При выполнении работ в полевых условиях работникам за все календарные дни нахождения на полевых работах (со дня выезда и по день возвращения в стационарную организацию) производится выплата полевого довольствия в размере суточных расходов, предусмотренных действующим Положением о служебных командировках в города и населенные пункты Туркменистана, а также за его пределы.

4. Типовое положение о вахтовом методе организации работ и Порядок выплаты полевого довольствия работникам, занятым на полевых работах, утверждаются специально уполномоченным органом, указанным в пункте 1 статьи 404 настоящего Кодекса. *(в ред. Закона Т-на от 18.06.2016г. (вст. в силу с 1.07.2016г.)*

Глава 8.

Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей-физических лиц, применяющих наёмный труд

Статья 288. Заключение трудового договора между работодателем-физическим лицом и работником

1. Заключение трудового договора между работодателем-физическим лицом, применяющим наёмный труд, и работником производится в форме письменного договора, подписываемого его сторонами и определяющего условия труда и порядок его оплаты, права и обязанности сторон.

Работник при заключении трудового договора с работодателем-физическим лицом обязуется выполнять не запрещённую законодательством Туркменистана работу, определённую этим договором.

2. В трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и работодателя.

3. Работодатель-физическое лицо обязан:

1) заключить трудовой договор с работником и зарегистрировать его по

месту налогового учета;

2) уплачивать отчисления на **государственное пенсионное страхование** и другие обязательные платежи в порядке и размерах, установленными законодательством Туркменистана. *(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г. (вст. в силу с 04.07.2013г.)*

Статья 289. Срок трудового договора

По соглашению между работником и работодателем-физическим лицом может заключаться как срочный, так и бессрочный трудовой договор.

Статья 290. Изменение условий трудового договора

Об изменении условий трудового договора работодатель-физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за четырнадцать календарных дней.

Статья 291. Прекращение трудового договора

1. Трудовой договор с работником, работающим у работодателя-физического лица, может быть прекращён по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом, а также трудовым договором.

2. Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Статья 292. Режим труда и отдыха работников, работающих у работодателя-физического лица

Режим работы, предоставление выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем-физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а ежегодного оплачиваемого отпуска меньше установленной настоящим Кодексом.

Статья 293. Документы, подтверждающие работу у работодателей-физических лиц

1. Сведения о трудовой деятельности работников, работающих на основе трудового договора у работодателя-физического лица, индивидуального предпринимателя, осуществляющего предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, заносятся в их трудовые книжки местными органами труда и занятости населения Министерства труда и социальной защиты населения Туркменистана в порядке, установленном законодательством Туркменистана. *(З-н Т-на от 26.08.2017г. (вст. в силу 01.01.2018г.)*

2. Работодатель-физическое лицо не имеет права производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

Статья 294. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем-физическим лицом самостоятельно, рассматриваются судом.

Глава 9.

Особенности регулирования труда домашних работников, работающих у работодателей-физических лиц

Статья 295. Домашние работники

1. Домашними работниками признаются лица, выполняющие по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, не запрещённые законодательством Туркменистана.

2. Лица, осуществляющие уход за **лицами с инвалидностью I группы или ребенком с инвалидностью** в возрасте до **восемнадцати лет**, не являются домашними работниками. Особенности трудовых отношений указанных лиц определяются законодательством Туркменистана. *(Закон Т-на 18.06.2016г., вст. в силу с 1.07.2016г.) (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

Статья 296. Заключение трудового договора с домашними работниками

1. Трудовой договор с домашними работниками заключается в письменной форме и может быть как срочным, так и бессрочным. Трудовой договор регистрируется по месту налогового учёта работодателя-физического лица в течение семи календарных дней со дня подписания договора.

2. Трудовой договор не заключается, если работа носит краткосрочный характер (в общей сложности до десяти дней в течение месяца).

3. Сведения о трудовой деятельности работников, занятых в домашнем и (или) подсобном хозяйстве у отдельных лиц, заносятся в их трудовые книжки местными органами труда и занятости населения Министерства труда и социальной защиты населения Туркменистана в порядке, установленном законодательством Туркменистана. *(З-н Т-на от 26.08.2017г. (вст. в силу 01.01.2018г.)*

4. Время работы по трудовому договору засчитывается в стаж работы в порядке, установленном законодательством Туркменистана.

Статья 297. Оплата труда домашних работников

1. Оплата труда домашних работников производится в порядке и размерах, определяемыми в трудовом договоре, но не ниже минимальной заработной платы, установленной законодательством Туркменистана.

2. Заработная плата домашнего работника подлежит налогообложению в соответствии с законодательством Туркменистана.

Статья 298. Рабочее время и время отдыха домашних работников

1. Рабочее время и время отдыха домашних работников регулируются по

договоренности между сторонами трудового договора. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше установленной настоящим Кодексом.

2. Конкретные дни отдыха оговариваются сторонами трудового договора.

3. Домашние работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом.

Статья 299. Прекращение (расторжение) трудового договора с домашними работниками

1. Трудовой договор может быть прекращён (расторгнут) по инициативе каждой из сторон без объявления причин в любое время за исключением периода болезни работника, когда прекращение трудового договора по инициативе работодателя допускается лишь по истечении двух недель со дня утраты работником трудоспособности.

2. Трудовой договор с внесённой в него записью о его прекращении представляется сторонами в орган, зарегистрировавший этот договор.

Статья 300. Государственное пенсионное страхование домашних работников

На заработную плату домашних работников производятся отчисления на **государственное пенсионное страхование** в порядке и размерах, установленных законодательством Туркменистана. *(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г. (вступил в силу с 04.07.2013г.)*

Глава 10.

Особенности регулирования труда надомников

Статья 301. Надомники

1. Надомниками признаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы (услуги) на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счёт.

2. В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов (стоимость электроэнергии, воды и т.д.), связанных с выполнением работ на дому, производятся работодателем в порядке, определяемом трудовым и коллективным договором (соглашением).

3. Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции, обслуживание и ремонт оборудования, механизмов и приспособлений определяются трудовым и коллективным договором (соглашением).

4. На надомников распространяется действие трудового законодательства

Туркменистана с особенностями, установленными настоящим Кодексом.

Статья 302. Организация и условия труда надомников

1. Работы (услуги), выполняемые надомником, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

2. Отдельные виды надомных работ (услуг) в соответствии с общими установленными правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также жилищно-бытовыми условиями надомников могут допускаться только с разрешения соответствующих органов.

Статья 303. Прекращение (расторжение) трудового договора с надомниками

Трудовой договор с надомниками прекращается (расторгается) в порядке, определяемом настоящим Кодексом и трудовым договором.

Глава 11.

Особенности регулирования труда лиц, занятых на временных работах

Статья 304. Лица, занятые на временных работах

Лицами, занятыми на временных работах, признаются лица (временные работники), принятые на работу на срок до двух месяцев.

Статья 305. Заключение трудового договора с временными работниками

1. При заключении трудового договора с временными работниками испытательный срок для них не устанавливается.

2. Временным работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, оплачиваемые отпуска не предоставляются.

Статья 306. Привлечение временных работников к работе в выходные, нерабочие праздничные и памятные дни

1. Временные работники могут быть в пределах срока временной работы привлечены с их письменного согласия к работе в выходные, нерабочие праздничные и памятные дни.

2. Работа в выходные, нерабочие праздничные и памятные дни компенсируется в денежной форме в двойном размере.

Статья 307. Прекращение трудового договора с временными работниками

1. Временный работник обязан в письменной форме предупредить работодателя не менее чем за три календарных дня о досрочном прекращении

трудового договора.

2. Работодатель обязан в письменной форме под расписку предупредить временного работника не менее чем за три календарных дня о предстоящем увольнении в связи с:

1) ликвидацией предприятия либо прекращением деятельности работодателем-физическим лицом;

2) сокращением численности или штата работников;

3) приостановкой работы у работодателя на срок не более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения объёма работы;

4) неявкой на работу в течение более двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности. В случаях утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством Туркменистана установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за временными работниками сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору;

5) неисполнением временными работниками без уважительных причин обязанностей, возложенных на них трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, в соответствии с настоящим Кодексом.

Статья 308. Выходное пособие временным работникам

Временным работникам в случае призыва или поступления на воинскую службу выходное пособие выплачивается в размере двухнедельной средней заработной платы.

Статья 309. Выплата средней заработной платы временному работнику за время вынужденного прогула

1. Временному работнику, восстановленному на работе по решению органа по рассмотрению трудовых споров, выплачивается средняя заработная плата за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по трудовому договору, но не более чем за два месяца.

2. Временному работнику, незаконно переведённому на другую нижеоплачиваемую работу, выплачивается средняя заработная плата за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения указанной работы в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Статья 310. Продление трудового договора с временными работниками

1. Трудовой договор с временными работниками считается продлённым на неопределённый срок, если:

1) временный работник проработал свыше двух месяцев, и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений;

2) уволенный временный работник вновь принят на работу к тому же работодателю после перерыва, не превышающего одной недели, если при этом срок его работы до и после перерыва в общей сложности соответственно

превышает два месяца.

2. В случаях, указанных в части первой настоящей статьи, временные работники не считаются временными со дня заключения трудового договора.

Глава 12.

Особенности регулирования труда работников религиозных организаций

Статья 311. Стороны трудового договора в религиозной организации

1. Работодателем является религиозная организация, зарегистрированная в порядке, установленном законодательством Туркменистана.

2. Работником является лицо, достигшее возраста восемнадцати лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся уставу религиозной организации.

Статья 312. Права и обязанности сторон трудового договора религиозной организации

Права и обязанности сторон трудового договора определяются с учётом особенностей, предусмотренных уставом религиозной организации.

Статья 313. Особенности заключения и изменения трудового договора с религиозной организацией

1. Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться на определенный срок.

2. При заключении трудового договора работник обязуется выполнять любую не запрещённую законодательством Туркменистана работу (услугу), определенную этим договором.

3. В трудовой договор в соответствии с настоящим Кодексом и уставом религиозной организации включаются условия, существенные для работника и для религиозной организации как работодателя.

4. При необходимости изменения условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за один месяц до их введения.

Статья 314. Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозной организации

Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозной организации, определяется с учётом установленной настоящим Кодексом нормальной продолжительности рабочего времени, исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определённой её уставом.

Статья 315. Материальная ответственность работников религиозной организации

С работником религиозной организации может быть заключён договор о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определённым уставом религиозной организации.

Статья 316. Прекращение (расторжение) трудового договора с работником религиозной организации

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращён (расторгнут) по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Статья 317. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров работников религиозной организации.

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией-работодателем, рассматриваются в порядке, определяемом настоящим Кодексом.

РАЗДЕЛ XIV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ И РАБОТНИКОВ

Глава 1.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Статья 318. Права и обязанности работодателя по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников

1. Работодатель самостоятельно определяет необходимость и потребность в профессиональной подготовке и переподготовке работников для собственных нужд.

2. Работодатель направляет на обучение, проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников на условиях и в порядке, определяемыми трудовым или коллективным договором (соглашением). *(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г. (вст. в силу с 04.07.2013г.)*

3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых специальностей определяются работодателем.

4. В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (работы, службы).

5. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Туркменистана, трудовым или коллективным договором (соглашением).

6. При направлении работника на обучение в профессиональное учебное заведение (начальное, среднее или высшее), а также на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации на срок более трёх месяцев за счёт средств предприятия, по окончании обучения он должен отработать на данном предприятии на условиях, в порядке и сроки, определяемыми договором (соглашением) между работником и работодателем. При этом срок отработки для окончивших высшее учебное заведение должен составлять не менее двух лет.

При невыполнении работником без уважительных причин обязательств по договору (соглашению) он обязан возместить расходы на его обучение, понесённые работодателем. (в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г. (вст. в силу с 04.07.2013г.)

Статья 319. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, а также обучение новым профессиям.

Право на профессиональную подготовку реализуется в форме ученичества в соответствии с главой 3 настоящего раздела.

Глава 2.

Аттестация рабочих мест и работников

Статья 320. Аттестация рабочих мест

1. Работодатель должен проводить аттестацию рабочих мест в целях обеспечения выполнения мер по охране труда, оценки условий труда в соответствии с нормативными правовыми актами Туркменистана.

2. На предприятии создается аттестационная комиссия численностью не менее пяти человек в составе специалистов служб охраны труда, организации труда и заработной платы, главных специалистов, руководителей структурных подразделений предприятия, представителей профсоюзного и (или) иного представительного органа работников.

3. Сроки проведения аттестации рабочих мест устанавливаются исходя из изменения условий и характера труда, но не реже одного раза в пять лет. (в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г., вст. в силу с 04.07.2013г.)

4. По результатам проведения аттестации рабочих мест недопустимо их массовое сокращение.

5. Аттестация рабочих мест проводится в соответствии с типовым положением о Порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

Статья 321. Аттестация работников, порядок и условия ее проведения

1. В целях проверки профессионального уровня работников, определения деловых качеств, выявления их соответствия специальности, профессии, занимаемой должности, за исключением работников, указанных в статье 322 настоящего Кодекса, работодатель проводит аттестацию работников.

2. Аттестацию могут проходить только работники, проработавшие в соответствующей должности или на рабочем месте **не менее трёх лет**. Каждый работник может проходить аттестацию один раз в три года. **Аттестация в зависимости от особенностей работы может быть проведена работодателем чаще указанного срока, но не более одного раза в год** (Закон Т-на от 05.10.2019г., вст. в силу 18.10.2019)

3. Приказом работодателя для проведения аттестации работников на предприятии создается аттестационная комиссия из лиц, обладающих достаточным опытом, высокими профессиональными знаниями в соответствующей отрасли, а также представителя профсоюзного и (или) иного представительного органа работников. В состав аттестационной комиссии могут быть включены специалисты вышестоящего органа, а также других министерств и ведомств. Руководитель работника не может быть членом аттестационной комиссии.

4. Аттестационная комиссия состоит из не менее, чем пяти человек или другого нечётного числа членов. Срок полномочий аттестационной комиссии определяется приказом работодателя.

5. Аттестация проводится в письменной или устной форме. Вопросы для аттестации формируются исходя из обязанностей работников только по занимаемой ими должности (профессии), трудовой функции, специальности (профессии), выполняемой работы и её результатам, а также определённых трудовым договором прав и обязанностей, необходимых для определения соответствия занимаемой должности (профессии).

6. Аттестационная комиссия принимает только одно из двух решений: о соответствии или несоответствии работника занимаемой должности (профессии). Наряду с этим аттестационная комиссия в этом решении может дать работодателю рекомендацию о целесообразности использования работника на другой должности (профессии).

7. Трудовой договор с работником, в отношении которого аттестационной комиссией вынесено решение о несоответствии занимаемой должности, может быть расторгнут работодателем в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 42 настоящего Кодекса.

8. Работодатель, учитывая рекомендацию аттестационной комиссии, с согласия работника может перевести его на другую соответствующую должность (профессию).

9. Работодателем не могут быть расторгнуты трудовые договоры с работниками на основании результатов проведения аттестации рабочих мест.

10. Аттестация работника, отсутствующего на работе по уважительной причине во время её проведения, переносится на другое время.

Статья 322. Работники, не подлежащие аттестации

На предприятии не проводится аттестация следующих работников:

- 1) назначенных на должность вышестоящим органом;
- 2) избранных на выборную должность;
- 3) не достигших возраста восемнадцати лет;
- 4) беременных женщин;
- 5) женщин, проработавших менее одного года на соответствующей

- должности (профессии) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком;
- 6) **лиц с инвалидностью;** (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)
 - 7) пенсионного и предпенсионного возраста, установленного статьей 50 настоящего Кодекса;
 - 8) не подлежащих аттестации в случаях, предусмотренных в коллективных договорах (соглашениях).

Глава 3. Профессиональная подготовка в форме ученичества

Статья 323. Ученический договор

1. Работодатель имеет право заключать ученический договор на профессиональное обучение лица на предприятии в порядке, определяемом настоящим Кодексом.

2. Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной специальностью, квалификацией проработать на предприятии по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного ученическим договором; срок ученичества; размер оплаты ученичества.

Ученический договор может содержать иные условия, определённые соглашением сторон.

Статья 324. Срок ученического договора

1. Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения по определенной профессии, специальности, получения квалификации и работы на предприятии в течение срока, установленного таким договором.

2. Ученический договор заключается в порядке, определяемом настоящим Кодексом.

Статья 325. Действие ученического договора

1. Ученический договор действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.

2. Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных законодательством Туркменистана.

3. В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

Статья 326. Организация ученичества

Ученичество организуется посредством индивидуального, бригадного, группового и иного обучения.

Статья 327. Время ученичества

1. Время ученичества в течение недели не должно превышать норму рабочего времени, установленную для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

2. Работники, проходящие обучение на предприятии, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

3. В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к ночным, сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные и памятные дни, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Статья 328. Оплата ученичества

1. Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной законодательством Туркменистана.

2. Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

Статья 329. Охрана труда учеников

На учеников распространяется действие настоящего Кодекса и других нормативных правовых актов Туркменистана, регулирующих вопросы охраны труда.

Статья 330. Недействительность условий ученического договора

Условия ученического договора, противоречащие настоящему Кодексу, коллективному договору (соглашению), являются недействительными и не применяются.

Статья 331. Права и обязанности учеников по окончании ученичества

1. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем в соответствии с договором, по которому они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

2. Если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по ученическому договору, в том числе не приступает к работе, он обязан возратить работодателю стипендию, полученную за время ученичества, а также возместить другие понесённые работодателем расходы, связанные с ученичеством.

РАЗДЕЛ XV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Статья 332. Понятие социального партнерства

Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), **органами государственной власти и органами местного самоуправления**, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

Статья 333. Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

- 1) полномочность представителей сторон;
- 2) равноправие сторон;
- 3) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства;
- 4) свобода выбора перечня вопросов, вносимых для обсуждения;
- 5) добровольность принятия сторонами обязательств и обязательность их исполнения ими;
- 6) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 7) уважение и учёт интересов сторон;
- 8) соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Туркменистана;
- 9) контроль над выполнением принятых коллективных договоров и соглашений;
- 10) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров и соглашений.

Статья 334. Стороны социального партнерства

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице представителей, уполномоченных в установленном порядке.

Статья 335. Представители работников

Представители работников - органы профессиональных союзов, их объединений, предусмотренные Уставом профессиональных союзов Туркменистана, общее собрание (конференция) трудового коллектива, **а также, в случае отсутствия на предприятии профсоюзного органа**, иные уполномоченные работниками лица и организации, созданные в порядке, установленном законодательством Туркменистана. *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

Статья 336. Представители работодателя

1. Представителями работодателя могут являться руководитель предприятия, лица, уполномоченные им в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Туркменистана, учредительными

документами предприятия.

2. Представителями работодателей - государственных предприятий могут являться **органы государственной власти и органы местного самоуправления.** (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)

3. При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения интересы работодателей представляют их соответствующие объединения, а также иные представители работодателей.

Статья 337. Трудовой коллектив предприятия

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

2. Трудовой коллектив предприятия решает вопросы, связанные с заключением с работодателем коллективного договора, предоставления работникам предприятия социальных льгот, создания на предприятии общественных объединений, рассматривает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

Статья 338. Система социального партнерства

Система социального партнерства строится на основе взаимодействия сторон социального партнерства на уровне:

- 1) государства;
- 2) территории;
- 3) отрасли;
- 4) предприятия.

Статья 339. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- 1) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- 2) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства Туркменистана;
- 3) участия работников, их представителей в управлении предприятием;
- 4) участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Статья 340. Коллективные переговоры

1. Для разработки, заключения, изменения или дополнения коллективного договора, соглашения проводятся коллективные переговоры между работодателем и представительным органом работников предприятия.

2. Интересы работников предприятия при проведении коллективных

переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении предприятием, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

3. Интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзные органы.

4. Представители стороны, получившие в письменной форме уведомление с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днём начала коллективных переговоров является день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

5. Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения вправе выступать любая из сторон. Ни одна из сторон не вправе отказаться от ведения коллективных переговоров.

Статья 341. Порядок ведения коллективных переговоров

1. Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения стороны на равноправной основе образуют комиссию из представителей профсоюзного органа, а также иных представителей, наделённых необходимыми полномочиями.

2. Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня коллективных переговоров определяются решением сторон.

3. Сторонам, участвующим в переговорах, предоставляется возможность обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора, соглашения.

4. Работодатели и их объединения, органы исполнительной власти должны предоставлять профсоюзным или иным представительным органам работников имеющуюся у них информацию, необходимую для коллективных переговоров. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственным секретом или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Туркменистана.

5. Если в ходе коллективных переговоров стороны не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, то составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также сроке возобновления коллективных переговоров.

Статья 342. Разрешение разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров

Разрешение разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров, производится в порядке, установленном для рассмотрения коллективных трудовых споров.

Статья 343. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

1. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на срок, определяемый соглашением сторон, но не более чем на сорок пять календарных дней.

2. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством Туркменистана, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов и специалистов производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

3. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Туркменистана предусмотрено увольнение с работы.

Статья 344. Понятие и цель коллективных договоров

1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения на предприятии и заключаемый работниками и работодателем в лице их уполномоченных представителей.

2. Коллективный договор заключается в целях содействия договорному регулированию трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателей.

3. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение сорока пяти календарных дней со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

4. Коллективный договор заключается на предприятии в целом, в его обособленных подразделениях, наделённых правами юридического лица, а также филиалах и представительствах. При заключении коллективного договора в обособленном подразделении, филиале и представительстве предприятия представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Статья 345. Принятие решения о необходимости заключения коллективного договора

Правом на принятие решения о необходимости заключения коллективного договора с работодателем обладают профессиональные союзы в лице их полномочных органов, иные представительные органы работников или непосредственно общее собрание (конференция) трудового коллектива.

Статья 346. Стороны коллективного договора

Коллективный договор заключается, с одной стороны, работниками в лице их профсоюзных или иных представительных органов, с другой стороны - работодателем непосредственно или уполномоченными им представителями.

Статья 347. Содержание и структура коллективного договора

1. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

2. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

1) форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты, механизм регулирования оплаты труда;

2) занятость, переобучение, повышение квалификации, условия высвобождения работников;

3) продолжительность рабочего времени и времени отдыха;

4) улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста, обеспечение экологической безопасности;

5) соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;

б) льготы для работников;

7) **государственное пенсионное страхование и добровольное медицинское страхование;***(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г.(вст. в силу с 04.07.2013г.)*

8) контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзных или иных представительных органов работников.

3. В коллективном договоре, с учётом экономических и финансовых возможностей предприятия, могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана (компенсация транспортных расходов, иные дополнительные льготы и компенсации).

4. В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законодательных актах Туркменистана содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Статья 348. Обсуждение проекта коллективного договора

1. Проект коллективного договора подлежит обсуждению работниками в подразделениях предприятия и дорабатывается с учетом поступивших замечаний и предложений.

2. Доработанный проект вносится на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.

3. Общее собрание трудового коллектива считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников.

4. Конференция трудового коллектива считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов.

Статья 349. Порядок заключения коллективного договора

1. Коллективный договор считается одобренным, если за него проголосовало более пятидесяти процентов присутствующих на общем собрании (конференции).

2. Если проект коллективного договора не получил одобрения, представители сторон дорабатывают его в соответствии с пожеланиями общего собрания (конференции) и в течение семи календарных дней повторно представляют его на рассмотрение общего собрания (конференции).

3. После одобрения общим собранием (конференцией) представители сторон в течение трёх дней подписывают коллективный договор.

Статья 350. Срок и сфера действия коллективного договора

1. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания либо со дня, установленного в коллективном договоре, и действует в течение срока, определённого сторонами. Коллективный договор заключается на срок от одного до трёх лет.

2. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников данного предприятия, которые уполномочили представительный орган работников предприятия разработать и заключить его от их имени, а также на работников, присоединившихся к коллективному договору после его заключения.

3. По истечении установленного срока действия коллективного договора его условия сохраняют силу до заключения сторонами нового коллективного договора.

4. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

Статья 351. Сохранение действия коллективного договора в случае реорганизации предприятия

1. При реорганизации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения состава, структуры, наименования органа управления предприятием, прекращения трудового договора с руководителем предприятия.

Статья 352. Заключение коллективного договора при смене

собственника предприятия

1. При смене собственника предприятия действие коллективного договора сохраняется в течение шести месяцев.

2. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

3. В ходе пересмотра коллективного договора должен быть решён вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнении других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

Статья 353. Сохранение действия коллективного договора при ликвидации предприятия

При ликвидации предприятия в порядке и на условиях, установленных законодательством Туркменистана, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

Статья 354. Контроль за исполнением коллективного договора

1. Выполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, контролируется представителями сторон, трудовым коллективом, а также соответствующими профсоюзными и уполномоченными органами.

2. Ежегодно или в сроки, специально оговорённые в самом договоре, лица, подписавшие его, отчитываются о выполнении обязательств на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

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

Статья 355. Коллективные соглашения и их виды

1. Коллективное соглашение - правовой акт, содержащий обязательства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников и работодателей определенной отрасли, территории.

В зависимости от сферы регулируемых отношений, характера вопросов, которые необходимо решить, могут заключаться генеральное, отраслевое (межотраслевое) и территориальное коллективные соглашения.

2. Коллективные соглашения заключаются в целях содействия договорному регулированию трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателей отрасли, территории.

3. Коллективные соглашения по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, могут быть двусторонними и трёхсторонними. В качестве третьей стороны при заключении соглашения может участвовать орган **государственной власти или орган местного самоуправления.** (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)

4. Профсоюзные и иные представительные органы работников не вправе требовать от **органа государственной власти или органа местного самоуправления,** не являющегося работодателем или представителем работодателя, заключения с ними двусторонних соглашений. (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)

Статья 356. Генеральное соглашение

1. Генеральное соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Туркменистане, учитываемый при заключении территориальных и отраслевых соглашений и коллективных договоров.

2. Генеральное соглашение заключается между Кабинетом Министров Туркменистана или уполномоченным им органом, Национальным центром профессиональных союзов Туркменистана, объединениями работодателей и полномочными представителями предпринимателей в пределах их компетенции.

Статья 357. Отраслевое (межотраслевое) соглашение

Отраслевое (межотраслевое) соглашение - правовой акт, заключаемый между **органами исполнительной власти**, уполномоченными представителями работодателей и работников (сторонами социального партнерства), устанавливающий нормы оплаты труда и другие вопросы, связанные с трудом, взаимные обязательства, социальные гарантии и льготы для работников конкретной отрасли, являющийся обязательным для всех сторон (партнеров) и учитываемый при заключении территориальных соглашений и коллективных договоров. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

Статья 358. Территориальное соглашение

Территориальное соглашение - правовой акт, заключаемый между **местными органами государственной власти или органами местного самоуправления**, соответствующими профсоюзными или иными представительными органами работников и работодателями (их объединениями) на уровне глав соответствующих административно-территориальных единиц, устанавливающий условия труда, социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями, обязательный для всех сторон (партнеров) и учитываемый при заключении коллективных договоров. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

Статья 359. Порядок, сроки разработки и заключения соглашений

1. Порядок, сроки разработки и заключения соглашений, а также внесения в них изменений и дополнений, присоединения к ним утверждаются комиссиями, создаваемыми социальными партнерами.

2. Комиссии по разработке и заключению соглашений руководствуются законодательными и иными нормативными правовыми актами Туркменистана, действуют в соответствии с утвержденными положениями о них и планами работы. Персональный состав сторон комиссии формируется каждым социальным партнером самостоятельно. Количество членов комиссии от каждой стороны определяется по согласованию сторон, но не должно превышать семь человек.

3. При наличии на соответствующем уровне нескольких

представительных органов работников (их объединений) члены комиссии со стороны работников определяются по договоренности между этими органами (их объединениями) либо на паритетной основе.

4. Проект коллективного соглашения разрабатывается комиссией и подписывается уполномоченными представителями участников соглашения.

5. Подписанное сторонами коллективное соглашение, приложения к нему в трёхдневный срок направляются участникам соглашения.

Статья 360. Содержание коллективных соглашений

1. Содержание коллективных соглашений определяется сторонами.
2. Коллективными соглашениями могут предусматриваться положения:
 - 1) об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха;
 - 2) о механизме регулирования оплаты труда;
 - 3) о выплатах и доплатах компенсационного характера в соответствии с законодательством Туркменистана;
 - 4) о содействии занятости, переобучению и повышению квалификации работников;
 - 5) об обеспечении экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве;
 - 6) о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей;
 - 7) о соблюдении интересов работников при приватизации государственных предприятий;
 - 8) о льготах предприятиям, создающим дополнительные рабочие места с использованием труда **лиц с инвалидностью** и молодежи (в том числе лиц, не достигших восемнадцати лет); (*Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.*)
 - 9) о развитии социального партнерства и трёхстороннего сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых конфликтов, об укреплении трудовой дисциплины;
 - 10) о других вопросах по соглашению сторон.
3. В коллективных соглашениях могут содержаться также положения по другим трудовым и социально-экономическим вопросам, не противоречащие законодательству Туркменистана.

Статья 361. Изменения и дополнения коллективного соглашения

Изменения и дополнения коллективного соглашения производятся по взаимному согласию сторон в порядке, определяемом соглашением, а если он не определён - в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения.

Статья 362. Срок действия коллективного соглашения

1. Коллективное соглашение вступает в силу с момента его подписания либо со дня, установленного в соглашении.
2. Срок действия коллективного соглашения определяется сторонами и не может превышать трёх лет.

Статья 363. Сфера действия коллективного соглашения

1. Действие коллективного соглашения распространяется на работников и работодателей, представительные органы которых заключили это соглашение.

2. В случае заключения трёхстороннего соглашения его действие распространяется также на соответствующий **орган государственной власти и орган местного самоуправления.** (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)

Статья 364. Контроль за выполнением коллективных соглашений

Контроль за выполнением коллективных соглашений на всех уровнях осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями, а также соответствующими профсоюзными органами и уполномоченными на то органами. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую для этого информацию.

Статья 365. Ответственность сторон социального партнёрства

1. Представители сторон социального партнёрства несут ответственность в соответствии с законодательством Туркменистана за:

1) уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения или неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора, соглашения;

2) нарушение и невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению.

2. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, несут ответственность в соответствии с законодательством Туркменистана.

Статья 366. Особенности применения норм настоящего раздела

Особенности применения норм настоящего раздела к государственным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, учреждений и органов службы безопасности, органов прокуратуры, судебных органов, таможенных органов и дипломатических представительств Туркменистана устанавливаются законодательством Туркменистана.

РАЗДЕЛ XVI. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Глава 1.

Индивидуальные трудовые споры

Статья 367. Стороны и содержание индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры - это разногласия между работодателем и работником по применению трудового законодательства Туркменистана, условиям труда, предусмотренным трудовым договором. В этих случаях стороной спора в интересах работника может выступать его уполномоченный представитель, профсоюзный или иной представительный орган работников.

Статья 368. Органы по рассмотрению трудовых споров

1. Трудовые споры по вопросам применения трудового законодательства Туркменистана, коллективного договора, соглашения рассматриваются:

- 1) комиссиями по трудовым спорам;
- 2) профсоюзными органами предприятий и их подразделений;
- 3) судами.

2. Трудовые споры отдельных категорий работников рассматриваются вышестоящими органами.

3. Трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда разрешаются работодателем и соответствующим профсоюзным органом в пределах их компетенции.

Статья 369. Порядок рассмотрения трудовых споров

Порядок рассмотрения трудовых споров регулируется настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана.

Статья 370. Порядок образования комиссии по трудовым спорам

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

Комиссия по трудовым спорам может быть также образована в подразделениях предприятия.

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

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

4. Комиссия по трудовым спорам в подразделениях предприятия избирается его коллективом и действует на тех же основаниях, что и комиссия по трудовым спорам предприятия. В комиссиях по трудовым спорам подразделений могут рассматриваться трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

5. Комиссия по трудовым спорам имеет печать установленного образца.

6. Организация и порядок работы комиссии по трудовым спорам определяются Типовым положением о комиссии по трудовым спорам, утверждаемым специально уполномоченным органом, указанным в пункте 1 статьи 404 настоящего Кодекса по согласованию с Национальным центром

**профессиональных союзов Туркменистана.(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г.
(вст. в силу с 04.07.2013г.)**

Статья 371. Компетенция комиссии по трудовым спорам

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

2. Трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием представляющего его интересы профсоюзного органа не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Статья 372. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

1. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи заявления работником.

2. Трудовой спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение трудового спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом.

3. Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать представителей профессиональных союзов и других общественных объединений. По требованию комиссии руководитель предприятия обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

4. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нём присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

5. На заседании комиссии по трудовым спорам ведётся протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Статья 373. Правомочность заседания комиссии по трудовым спорам, право отвода

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

2. Заинтересованный работник и работодатель имеют право заявить мотивированный отвод любому члену комиссии. Вопрос об отводе решается

большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Статья 374. Решение комиссии по трудовым спорам

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

2. Решение комиссии должно быть мотивированным и основанным на нормах трудового законодательства Туркменистана.

3. В решении комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

4. Решение подписывается председателем и секретарем комиссии. Оно имеет обязательную силу и какому-либо утверждению не подлежит.

5. Копия решения комиссии вручается работнику, работодателю и профсоюзному органу либо иному представительному органу работников в трёхдневный срок со дня принятия решения.

Статья 375. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

1. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трёх дней по истечении десяти календарных дней, предусмотренных на обжалование.

2. Комиссия по трудовым спорам в случае неисполнения её решения в установленный срок выдаёт работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

В удостоверении указывается: наименование органа, вынесшего решение по трудовому спору, даты его принятия и выдачи удостоверения, фамилия, имя, отчество работника, решение по существу спора.

Удостоверение заверяется подписью председателя либо заместителя председателя комиссии по трудовым спорам предприятия (подразделения) и печатью комиссии по трудовым спорам.

3. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок в суд с заявлением о рассмотрении трудового спора.

4. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного в суд не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный исполнитель приводит в исполнение решение комиссии по трудовым спорам в принудительном порядке.

5. В случае пропуска работником установленного трёхмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Статья 376. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенос рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

1. Если индивидуальный трудовой спор в десятидневный срок не рассмотрен комиссией по трудовым спорам, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

2. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

3. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Статья 377. Рассмотрение трудовых споров профсоюзным органом предприятия или его подразделения

1. Профсоюзный орган предприятия или его подразделения рассматривает трудовые споры по заявлениям работников или работодателей, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам, если иное не предусмотрено законодательством Туркменистана. Профсоюзный орган предприятия или его подразделения может пригласить представителей общественных объединений работников и работодателей, если заявитель является членом такого объединения.

Профсоюзный орган выносит постановление по существу спора.

2. Профсоюзный орган предприятия или его подразделения рассматривает заявление по трудовому спору в десятидневный срок со дня его поступления с соблюдением порядка, предусмотренного статьями 372 и 374 настоящего Кодекса.

3. Заседание профсоюзного органа считается правомочным, если на нём присутствует более половины членов, избранных в его состав.

4. Постановление профсоюзного органа должно отвечать требованиям, предъявляемым к решениям комиссии по трудовым спорам, предусмотренным статьей 374 настоящего Кодекса.

5. Копия постановления в трёхдневный срок вручается работнику и работодателю.

Статья 378. Обжалование постановления профсоюзного органа предприятия и его подразделения по трудовому спору

Постановление профсоюзного органа предприятия и его подразделения по трудовому спору может быть обжаловано в суд работником или работодателем в десятидневный срок со дня вручения сторонам копии постановления.

Статья 379. Исполнение постановления профсоюзного органа предприятия и его подразделения

1. В случае неисполнения работником или работодателем постановления профсоюзного органа предприятия и его подразделения в срок, установленный статьей 375 настоящего Кодекса, работнику выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом.

2. В удостоверении указываются: наименование профсоюзного органа, вынесшего постановление по трудовому спору, даты его принятия и выдачи удостоверения, фамилия, имя, отчество работника, решение по существу спора.

Удостоверение заверяется подписью председателя профсоюзного органа либо его заместителя и печатью профсоюзного органа.

3. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок в суд с заявлением о рассмотрении трудового спора.

4. На основании удостоверения, выданного профсоюзным органом, и предъявленного не позднее трёхмесячного срока со дня его получения, судебный исполнитель приводит в исполнение постановление профсоюзного органа в принудительном порядке.

5. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам профсоюзный орган, выдавший удостоверение, может восстановить этот срок.

Статья 380. Порядок рассмотрения трудовых споров вышестоящими органами

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

2. Орган по рассмотрению трудовых споров вправе пригласить представителя органа, принявшего оспариваемое решение, а также представителя профсоюзного органа и других общественных объединений.

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

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

5. Копии решения вышестоящего органа в трёхдневный срок направляются или вручаются заинтересованному работнику, а также органу, действия которого были обжалованы.

6. При рассмотрении трудового спора о дисциплинарном взыскании вышестоящий орган не вправе применить к работнику более строгую меру дисциплинарного взыскания либо заменить её на более мягкую с учетом конкретных обстоятельств.

Статья 381. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

1. Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

1) работника - о восстановлении на работе, независимо от оснований прекращения трудового договора; об изменении даты и формулировки основания прекращения трудового договора; об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы; о возмещении работодателем ущерба (вреда), причинённого здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей или имуществу работника; об отказе в приеме на работу;

2) работодателя - о возмещении работником материального ущерба работодателю.

2. Непосредственно в судах рассматриваются также трудовые споры в случаях, если по месту работы работника не создан профсоюзный орган или комиссия по трудовым спорам.

Статья 382. Сроки обращения за разрешением трудового спора

1. Для обращения в суд или комиссию по трудовым спорам устанавливаются следующие сроки по:

1) спорам о восстановлении на работу - один месяц со дня вручения работнику копии приказа о прекращении с ним трудового договора;

2) спорам о возмещении работником материального ущерба, причиненного работодателю, - один год со дня обнаружения работодателем причиненного ущерба;

3) другим трудовым спорам - три месяца с того дня, как работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав.

2. В случае пропуска по уважительным причинам сроков, установленных в настоящей статье, они могут быть восстановлены судом или комиссией по трудовым спорам по заявлению работника или уполномоченного им представителя.

3. По спорам **о возмещении ущерба (вреда), причиненного жизни или здоровью** работника, срок обращения в суд не устанавливается. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

Статья 383. Немедленное исполнение некоторых решений и постановлений по трудовым спорам

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

2. Если работодатель задержал исполнение решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую нижеоплачиваемую работу работника, то за время задержки со дня вынесения решения по день его исполнения работнику выплачивается средняя заработная плата или разница в заработной плате.

3. 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 разницы в заработной плате за выполнение нижеоплачиваемой работы в соответствии с законодательством Туркменистана.

4. При задержке исполнения соответствующего решения вышестоящего в порядке подчиненности органа решение о выплате средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки принимает этот орган.

Статья 384. Ограничение поворота исполнения решений по трудовым спорам

1. В случае отмены в порядке надзора решения суда по трудовому спору взыскание с работника выплаченных ему сумм (поворот исполнения решения)

допускается лишь тогда, когда отменённое решение было основано на сообщённых им ложных сведениях или представленных подложных документах.

2. По этим же основаниям допускается поворот исполнения решения комиссии по трудовым спорам или постановления профсоюзного органа предприятия (подразделения) при ином разрешении спора в последующем.

Статья 385. Оплата работнику за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы

1. При вынесении решения о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведённого на другую нижеоплачиваемую работу работника орган по рассмотрению трудовых споров одновременно принимает решение о выплате работнику средней заработной платы за время вынужденного прогула или разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за один год.

2. В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей законодательству Туркменистана орган по рассмотрению трудовых споров обязан изменить ее и указать в решении причину увольнения в точном соответствии с формулировкой законодательства Туркменистана и ссылкой на соответствующую статью настоящего Кодекса. Если неправильная или не соответствующая законодательству Туркменистана формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на новую работу, то орган по рассмотрению трудовых споров одновременно принимает решение о выплате ему средней заработной платы за время вынужденного прогула, но не более чем за один год.

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

4. Оплата времени вынужденного прогула при незаконном увольнении, а также выплата разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы производятся работодателем и при отсутствии решения или постановления органа по рассмотрению трудовых споров.

Статья 386. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу

1. Суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу, обязанность возместить ущерб, причинённый предприятию в связи с оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

2. Такая обязанность возлагается, если увольнение или перевод произведены с нарушением законодательства Туркменистана или если работодатель задержал исполнение решения суда или вышестоящего в порядке подчинённости органа о восстановлении работника на работе. Размер возмещения ущерба не может превышать трёх месячных окладов должностного лица.

Статья 387. Удовлетворение денежных требований работника

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

Статья 388. Рассмотрение трудовых споров отдельных категорий работников по вопросу увольнения, перевода на другую работу и наложения дисциплинарных взысканий

1. Трудовые споры руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности высшими **органами государственной власти** 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 наложения дисциплинарных взысканий рассматриваются в порядке, устанавливаемом законодательством Туркменистана. *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

2. Порядок рассмотрения трудовых споров, установленный настоящим Кодексом, не распространяется на трудовые споры о досрочном освобождении работников выборных органов от оплачиваемой работы.

Статья 389. Освобождение работников от судебных расходов

Работники при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов.

Статья 390. Рассмотрение трудовых споров об установлении новых или изменении существующих условий труда

1. Трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда разрешаются работодателем и соответствующим профсоюзным или иным представительным органом работников.

2. Трудовые споры по вопросам применения положений трудового законодательства Туркменистана, а также обязательств трудового договора об установлении новых или изменении существующих условий труда рассматриваются по выбору работника в комиссии по трудовым спорам или в суде.

Статья 391. Порядок рассмотрения трудовых споров между работниками и работодателем по поводу установления или изменения условий труда

Трудовые споры, возникающие между работниками и работодателем по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, не урегулированных трудовым законодательством Туркменистана, рассматриваются работодателем по согласованию с профсоюзным органом предприятия, а при недостижении согласия - решаются совместно с их вышестоящими органами.

Глава 2.

Рассмотрение коллективных трудовых споров

Статья 392. Коллективный трудовой спор (конфликт)

Коллективный трудовой спор (конфликт) - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), ведения коллективных переговоров, заключения, выполнения и изменения коллективных договоров (соглашений), отказа работодателя учесть мнение профсоюзного или иного представительного органа работников при принятии на предприятии правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также разногласия, касающиеся экономических, социальных, профессиональных и культурных интересов работников, возникающих на различных уровнях между социальными партнерами.

Статья 393. Выдвижение требований работников и их представителей

1. Правом выдвижения требований обладают работники и их представители.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников предприятия (подразделения), утверждаются на соответствующем общем собрании (конференции) работников.

2. Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

3. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

4. Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Статья 394. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений

1. Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников.

2. Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников предприятия (подразделения) в письменной форме в течение трёх рабочих дней со дня получения требования работников.

3. Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Статья 395. Примириительные процедуры

1. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из этапов рассмотрения коллективного трудового спора:

1) примириительной комиссией;

2) рассмотрение коллективного трудового спора в суде.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

2. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

3. Представители сторон, примирительная комиссия обязаны использовать все возможности, предусмотренные законодательством Туркменистана, для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

4. Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные частью четвертой статьи 396 настоящего Кодекса.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Статья 396. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

1. Примирительная комиссия создается в срок до трёх рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Решение о создании комиссии оформляется соответствующим приказом работодателя.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Члены примирительной комиссии на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы.

2. Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в её работе.

3. Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

4. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до семи рабочих дней с момента издания приказа (распоряжения) о её создании. Указанный срок может быть продлён при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.

5. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

6. При недостижении согласия в примирительной комиссии оформляется протокол разногласий, а работа примирительной комиссии прекращается. Стороны при недостижении соглашения вправе в десятидневный срок с момента прекращения работы примирительной комиссии обратиться в суд.

Статья 397. Ответственность сторон за неисполнение решения суда

Лица, виновные в неисполнении решения суда обязательного для сторон коллективного трудового спора, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Туркменистана.

РАЗДЕЛ XVII. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ

Статья 398. Право работников на объединение в профессиональные союзы

1. Работники имеют право на объединение в профессиональные союзы.
2. Порядок создания профессиональных союзов и их права определяются законодательством Туркменистана и их Уставом.

Статья 399. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами

1. Профессиональные союзы представляют и защищают социально-экономические, трудовые права и законные интересы работников во взаимоотношениях с государственными органами, общественными объединениями, предпринимателями и их объединениями (союзами, ассоциациями), независимо от формы собственности.

2. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами осуществляется в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Туркменистана, уставом профессиональных союзов Туркменистана.

Статья 400. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы

1. Работнику, освобожденному от работы на предприятии в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган данного предприятия, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии, с согласия работника, - другая равноценная работа (должность) на том же предприятии.

В случае отказа работника от предложенной работы (должности) трудовой договор с ним расторгается в соответствии с пунктом 1 части первой статьи 39 настоящего Кодекса.

В случае реорганизации предприятия - правопреемник, ликвидации предприятия - соответствующий профессиональный союз сохраняет за этим работником на период трудоустройства, но не более чем три месяца среднюю заработную плату с учётом выходного пособия.

2. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган данного предприятия, засчитывается им в стаж работы.

3. Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники предприятия в соответствии с коллективным договором.

Статья 401. Ответственность за нарушение прав профессиональных

СОЮЗОВ

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, предусмотренные настоящим Кодексом, несут ответственность в соответствии с законодательством Туркменистана.

РАЗДЕЛ XVIII. СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Статья 402. Социальное обеспечение в Туркменистане

Социальное обеспечение в Туркменистане представляет собой государственную систему материального обеспечения и социального обслуживания нетрудоспособных граждан, **лиц с инвалидностью**, семей с детьми и других лиц, осуществляемую посредством выплат в виде пенсий, государственных пособий и предоставления социальных льгот. *(Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

Статья 403. Социальное обеспечение граждан Туркменистана

1. Граждане Туркменистана имеют право на социальное обеспечение в старости, в случае болезни, инвалидности, утраты трудоспособности, потери кормильца, безработицы. **Порядок признания лица временно безработным устанавливается законодательством Туркменистана.** *(в ред. Закона Т-на от 8.11.2014г. (вст. в силу с 22.11.2014г.)*

2. Социальное обеспечение граждан Туркменистана осуществляется в соответствии с законодательством Туркменистана.

РАЗДЕЛ XIX. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ТУРКМЕНИСТАНА

Статья 404. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Туркменистана

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства Туркменистана осуществляют:

1) **специально уполномоченный Кабинетом Министров Туркменистана государственный орган (далее – специально уполномоченный орган) по контролю за соблюдением трудового законодательства Туркменистана, коллективных договоров и соглашений на всех предприятиях, а также в центральных органах исполнительной власти, местных органах государственной власти и органах местного самоуправления;***(в ред. Закона Т-на от 22.06.2013г., вст. в силу с 04.07.2013г.) (Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

2) профессиональные союзы, а также состоящие в их ведении техническая и правовая инспекции труда - согласно положениям об этих инспекциях;

3) **местные органы государственной власти и органы местного самоуправления** - в порядке, предусмотренном законодательством

Туркменистана; *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

4) министерства и ведомства - в пределах их компетенции в отношении подведомственных им предприятий.

Статья 405. Компетенция специально уполномоченного органа

Специально уполномоченный орган в пределах своей компетенции:

1) контролирует исполнение Конституции Туркменистана, законов и иных нормативных правовых актов Туркменистана, международных договоров, содержащих нормы трудового права;

2) контролирует соблюдение положений нормативных правовых актов Туркменистана, касающихся заключения и исполнения трудовых и коллективных договоров (соглашений), трудовых книжек, рабочего времени и времени отдыха, использования отпусков, оплаты труда, труда несовершеннолетних и женщин, охраны труда и других условий труда; *(Закон Т-на 18.06.2016г., вст. в силу с 1.07.2016г.)*

5) координирует деятельность по подготовке, обучению и информированию работников предприятий по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, охраной рабочей средой, даёт разъяснения по вопросам применения трудового законодательства Туркменистана; *(Закон Т-на 18.06.2016г., вст. в силу с 1.07.2016г.) (Закон Т-на 2.03.2019г., вст. в силу с 14.03.2019г.)*

6) вправе запрашивать и получать от центральных органов исполнительной власти, местных органов государственной власти и органов местного самоуправления, физических и юридических лиц информацию, необходимую для осуществления своих полномочий; *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

7) вправе применять санкции за нарушение положений законодательных и иных нормативных правовых актов Туркменистана, касающихся условий труда и защиты работников при исполнении ими своих трудовых обязанностей в порядке, установленном законодательством Туркменистана;

8) осуществляет иные полномочия по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства Туркменистана.

Статья 406. Участие профсоюзных органов в надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства Туркменистана

1. Профессиональные союзы участвуют в осуществлении надзора и контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства Туркменистана.

2. Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему профсоюзному органу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

3. Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства Туркменистана профессиональные союзы и их объединения создают технические и правовые инспекции труда профессиональных союзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями,

утверждаемыми Национальным Центром профессиональных союзов Туркменистана.

4. Территориальные объединения профессиональных союзов, действующие в велятах, этрапах и городах Туркменистана, создают технические и правовые инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании положений, предусмотренных частью третьей настоящей статьи.

5. Профессиональные союзы, другие органы, представляющие трудовой коллектив, имеют право:

1) осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства Туркменистана;

2) проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников предприятия;

3) принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также осуществлять самостоятельное их расследование;

4) получать информацию от руководителей и иных должностных лиц предприятий о состоянии условий и охраны труда, а также о всех подлежащих регистрации несчастных случаях на производстве;

5) предъявлять требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

6) осуществлять выдачу работодателю обязательных к рассмотрению предписаний об устранении выявленных нарушений трудового законодательства Туркменистана;

7) осуществлять проверку состояния условий охраны труда, предусмотренных коллективными договорами (соглашениями);

8) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

9) принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов по охране труда;

10) обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

11) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства Туркменистана, обязательств, установленных коллективными договорами (соглашениями), а также с изменениями условий труда.

6. Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Туркменистана.

Статья 407. Компетенция местных органов государственной власти и органов местного самоуправления

Местные органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах их компетенции: *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

1) осуществляют надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства Туркменистана в отношении предприятий, находящихся на подведомственной им территории;

2) организуют совместно с предприятиями, профсоюзными органами и другими общественными объединениями, находящимися на подведомственной им территории, проведение мероприятий, предусмотренных соглашениями о социальном партнерстве;

3) взаимодействуют с отраслевыми органами профессиональных союзов в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Туркменистана;

4) осуществляют иные полномочия по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства Туркменистана в порядке, предусмотренном законодательством Туркменистана.

Статья 408. Компетенция министерств и ведомств

Министерства и ведомства в пределах своей компетенции:

1) осуществляют внутриведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства Туркменистана в отношении подведомственных им предприятий;

2) взаимодействуют с профсоюзными органами подведомственных предприятий в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Туркменистана;

3) оказывают **местным органам государственной власти и органам** местного самоуправления организационное, информационное и иное содействие в деятельности по осуществлению надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Туркменистана; *(Закон Т-на 9.06.2018г., вступил в силу с 19.06.2018г.)*

4) осуществляют иные полномочия по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства Туркменистана в порядке, предусмотренном законодательством Туркменистана.

РАЗДЕЛ XX.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ТУРКМЕНИСТАНА

Статья 409. Ответственность за нарушение трудового законодательства Туркменистана

1. В случае невыплаты (неполной выплаты) или задержки причитающейся работнику заработной платы работодатель несёт ответственность, установленную настоящим Кодексом и иными законодательными актами Туркменистана.

2. В случае задержки выдачи трудовой книжки по вине работодателя работнику выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула.

3. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства Туркменистана, правил по охране труда, **выполнении коллективного договора (соглашения)**, в воспрепятствовании деятельности органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Туркменистана, несут ответственность в

порядке, установленном законодательством Туркменистана. (Закон Т-на 18.06.2016г., вст. в силу с 1.07.2016г)

РАЗДЕЛ XXI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 410. Исчисление сроков, установленных настоящим Кодексом

1. Установленный настоящим Кодексом или трудовым договором срок определяется календарной датой, истечением периода времени, который исчисляется годами, месяцами, неделями или днями.

2. Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

3. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. Если окончание срока, исчисляемого месяцами, приходится на такой месяц, в котором нет соответствующего числа, то срок истекает в последний день этого месяца. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

4. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днём окончания срока считается первый следующий за ним рабочий день, если иное не предусмотрено законодательством Туркменистана.