#### ГЛАВА 16. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН

#### И ИНЫХ ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

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

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

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

###### Статья 216. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

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

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

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

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

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

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

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

###### Статья 218. Перерывы для кормления ребенка

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

- имеющим одного ребенка, - каждый перерыв не менее тридцати минут;

- имеющим двух или более детей, - каждый перерыв не менее одного часа.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

###### Статья 223. Отпуск по беременности и родам

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

2.  Женщинам отпуск по беременности и родам, независимо от числа дней, фактически использованных до родов и продолжительности работы в организации, исчисляется суммарно и производится полностью.

###### Статья 224. Отпуск по уходу за ребенком

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

2. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется следующим работникам по их желанию:

- по выбору родителей - матери либо отцу ребенка;

- родителю - одному воспитывающему ребенка;

- бабушке, деду, другому законному представителю, воспитывающему ребенка, оставшегося без попечения родителей;

- работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).

3. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трех лет может быть использован полностью или по частям на основании письменного заявления работника, указанного в части 2 настоящей статьи, по его выбору.

4. По желанию женщины или лиц, указанных в части 1 настоящей статьи, во время нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

5. За время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трех лет за работником сохраняется место работы (должность).

6. Время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трех лет засчитывается в общий трудовой стаж, в трудовой стаж по специальности, если иное не предусмотрено законодательством Республики Таджикистан.

7. Работник обязан предупредить работодателя о своем намерении выйти на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до трех лет за месяц до начала работы.

###### Статья 225. Гарантии при приеме на работу беременных женщин и женщин, имеющих детей

1. Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. При отказе в приеме на работу беременной женщины, женщин или других лиц с семейными обязанностями, имеющих детей в возрасте до трех лет или ребенка - инвалида, работодатель обязан сообщить им причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу указанным лицам может быть обжалован в суд.

2. Работодатель обязан принимать на работу женщин, направляемых уполномоченным государственным органом в сфере труда и занятости населения, с целью трудоустройства на рабочие места в счет установленной квоты.

###### Статья 226. Отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденных детей или являющимися их опекунами

Работникам, в соответствии с законодательством Республики Таджикистан, усыновившим (удочерившим) новорожденных детей или являющимися их опекунами, предоставляются отпуска на период усыновления (удочерения) (установления опекунства) и до окончания семидесяти календарных дней (в случае усыновления (удочерения) двух новорождённых детей - сто десять дней) со дня рождения ребёнка и в этот период выплачивается денежное пособие за счёт социального страхования, по их желанию предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения одного года и шести месяцев и до трех лет по уходу за ребёнком (статья 224 настоящего Кодекса).

###### Статья 227. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

Гарантии и льготы, предоставляемые женщине в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения о детях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

#### ГЛАВА 21. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ

#### ТРУДА ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

###### Статья 247. Особенности заключения и прекращения трудового договора с домашними работниками

1. Домашними работниками признаются работники, выполняющие работы (услуги) в домашнем хозяйстве у работодателей - физических лиц.

2. Решение о приеме на работу либо прекращении трудовых отношений с домашним работником и внесение сведений о его работе в трудовую книжку работодателем не производятся.

3. Перечень домашних работ определяет Правительство Республики Таджикистан.

4. Трудовая деятельность домашнего работника подтверждается трудовым договором.

5. Сроки письменного предупреждения о прекращении (расторжении) трудового договора с домашним работником, а также размеры компенсационной выплаты и их порядок устанавливаются в трудовом договоре.

###### Статья 248. Режим рабочего времени и времени отдыха домашних работников

1. На домашних работников распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящим Кодексом и другими законодательными актами Республики Таджикистан.

2. Режим работы, порядок предоставления выходных дней, оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков, привлечения к сверхурочным работам, к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни домашнего работника регулируются в трудовом договоре.

###### Статья 249. Применения и снятие дисциплинарных взысканий

Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий в отношении домашнего работника определяется трудовым договором, образец которого утверждается уполномоченным государственным органом в сфере труда и занятости населения.

###### Статья 250. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры между домашним работником и работодателем разрешаются по соглашению сторон или в судебном порядке.

###### Статья 251. Расторжение трудового договора с домашним работником

Расторжение трудового договора с домашним работником производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором с соблюдением требований настоящего Кодекса.

#### ГЛАВА 22. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ

#### ТРУДА НАДОМНЫХ РАБОТНИКОВ

###### Статья 252. Надомные работники

1. Лица, заключившие трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому или другом, приспособленном для выполнения работ месте, личным трудом с использованием своих материалов, оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем, либо приобретаемых за счет средств работодателя, являются надомными работниками.

2. Выполнение работником работ на дому может устанавливаться как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора внесением соответствующих изменений в трудовой договор.

###### Статья 253. Условия труда надомных работников

1. Надомные работы могут выполняться только в случаях, если они не наносят вред состоянию здоровья работника и для их выполнения обеспечены требования по безопасности и охране труда.

2. В трудовом договоре на выполнение работ на дому в обязательном порядке должны быть предусмотрены нижеследующие условия:

- выполнение работ с использованием материалов, оборудования, инструментов и приспособлений, принадлежащих по праву собственности работнику или, выделяемых работодателем, либо приобретаемых за счет средств работодателя;

- порядок и сроки обеспечения работника для выполнения работы с сырьем, материалами, полуфабрикатами;

- порядок и сроки вывоза готовой продукции;

- компенсационные и иные выплаты работнику.

###### Статья 254. Режим рабочего времени и времени отдыха, условия обеспечения безопасности и охраны труда надомных работников

Режим рабочего времени и времени отдыха, особенности контроля работодателя за соблюдением работником режима рабочего времени, условия по обеспечению безопасности и охраны труда и соблюдению этих условий для работника, выполняющего работу на дому, определяются в трудовом договоре.

#### ГЛАВА 23. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

#### РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

###### Статья 255. Дистанционная работа

Особая форма осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационных и коммуникационных технологий, является дистанционной работой.

###### Статья 256. Условия труда работников, занятых на дистанционной работе

1. Работодатель предоставляет работнику средства коммуникаций (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию. В случае, когда работник использует собственные средства коммуникаций на постоянной основе, работодателем выплачивается компенсация. Размер и порядок их оплаты устанавливается по соглашению с работником.

2. По соглашению сторон дистанционному работнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для работодателя работы (стоимость электроэнергии, воды и другие).

3. Порядок, сроки и другие условия трудовых отношений работника с работодателем определяются в трудовом договоре.

###### Статья 257. Учет рабочего времени и времени отдыха, условия обеспечения безопасности и охраны труда работников, занятых на дистанционной работе

1. На работников, занятых на дистанционной работе, распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящим Кодексом.

2. Учёт рабочего времени работников, занятых на дистанционной работе, и особенности контроля за соблюдением режима рабочего времени, условия по обеспечению безопасности и охраны труда и соблюдению этих условий определяются в трудовом договоре.

#### ГЛАВА 24. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ

#### ТРУДА ИНВАЛИДОВ

###### Статья 258. Реализация инвалидами права на труд

1. Инвалиды при наличии рекомендации уполномоченного государственного органа имеют право заключать трудовые договоры с работодателями с обычными условиями труда либо в специализированных организациях, применяющих труд инвалидов.

2. Отказ в заключении трудового договора, перевод инвалида на другую работу, изменение условий труда по причине инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда по медицинскому заключению состояние его здоровья препятствует выполнению трудовых обязанностей либо угрожает его здоровью и (или) безопасности труда других лиц.

###### Статья 259. Условия труда работников - инвалидов

1. Условия нормирования, оплаты и охраны труда, режим работы, порядок совмещения профессий (должностей), технические, санитарные, гигиенические, производственно - бытовые условия, а также иные условия по согласованию сторон трудового договора, соглашения и коллективных договоров не могут ухудшать положения или ограничивать права работников - инвалидов по сравнению с другими работниками.

2. Запрещается применение труда инвалидов на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда.

3. Работающим инвалидам могут предоставляться дополнительные гарантии, установленные настоящим Кодексом, другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, актами работодателя.

4. Медицинские заключения о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда инвалидов обязательны для исполнения работодателем.

###### Статья 260. Сокращенная продолжительность рабочего времени инвалидов

1. Инвалидам I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю без уменьшения оплаты труда.

2. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) инвалидов I и II группы не может превышать 6 часов.

###### Статья 261. Ограничение применения суммированного учета рабочего времени для работников - инвалидов

1. Для работников-инвалидов I и II группы не допускается применение суммированного учета рабочего времени.

2. Работникам - инвалидам III группы не может устанавливаться суммированный учет рабочего времени, если такой режим запрещен по медицинским показаниям.

###### Статья 262. Ограничение работы в ночное время, сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в командировку работников - инвалидов

Привлечение к работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в командировку работников-инвалидов допускаются только с их письменного согласия, если такая работа не запрещена по медицинским показаниям.

###### Статья 263. Предоставление оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работнику - инвалиду

Работнику - инвалиду оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с ними, с соблюдением нормы статьи 94 настоящего Кодекса.

 **Президент РТ**

**Эмомали Рахмон**

**г. Душанбе,**

**от 23 июля 2016 года, № 1329**