

Условия труда. Согласно проекту работодатели получают право в одностороннем порядке издавать «нормативные акты работодателя», которыми определяются условия труда на предприятии. По действующему законодательству условия труда на предприятии закрепляются в коллективном договоре. Таким образом, с работодателя снята ответственность за невыполнение условий коллективного договора.

Трудовые споры. Проект ТК существенно ограничивает возможности работника в отстаивании своих прав в досудебном порядке в комиссии по трудовым спорам, созданной на предприятии. Действующий КЗоТ устанавливает, что комиссия по трудовым спорам принимает свои решения большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. Тогда как согласно проекту такие решения принимаются исключительно единогласно. Это позволит работодателю заблокировать любое решение.

Время отдыха и отпуска. Вводится минимальное время перерыва на обед – 30 минут, максимальное время перерыва остается прежним – не более 2 часов. Работодатель может временно приостанавливать работу и отправлять сотрудников в отпуска без сохранения заработной платы (с согласия работников и с учетом предложений профсоюза) или с частичным сохранением заработной платы на срок до 2 месяцев. Увеличивается максимально допустимая суммарная длительность отпуска за свой счет до 3 месяцев в году. Отменяется 7-дневный социальный отпуск для одиноких родителей. Ограничиваются возможности получения дополнительного отпуска для женщин с двумя детьми.

Прекращение трудовых отношений. Проектом трудового кодекса расширен список оснований для увольнения работника, среди которых находится также отказ от осуществления профилактических прививок против инфекционных болезней и прохождения медицинского осмотра, грубое нарушение правила техники безопасности, разглашение государственной или коммерческой тайны, невозможность выполнять работу по состоянию здоровья, недостаточная квалификация и другие. Запрещается увольнять в связи с достижением пенсионного возраста. Руководители малых предприятий (до 20 человек), согласно проекту ТКУ, смогут предупреждать об увольнении за две недели, а не за два месяца, как на других предприятиях. Об изменении заработной платы работники мелких фирм смогут узнать только за один месяц.

В заключение можно сказать, что новый закон в отличие от действующего Кодекса законов о труде четче и подробнее определяет правила участников трудовых отношений и в целом защищает интересы работников и работодателей, но, согласно проекту, работодатели получают решающие преимущества в отношениях с работниками.

*Хадятуллои Хайрулло*  
НТУ «ХПИ»

## **ОСОБЕННОСТИ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И НАКАЗАНИЕ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН**

Новый Уголовный кодекс Республики Таджикистан был принят 21 мая 1998 года. Он содержит самостоятельную главу 14 об уголовной ответственности несовершеннолетних, которая называется «Особенности уголовной ответственности и наказания несовершеннолетних».

Это связано с тем, что в Таджикистане наблюдается, хотя и незначительный, но все же рост преступлений данного рода.

В Республики Таджикистан несовершеннолетними признаются лица, которым ко времени совершения преступления исполнилось четырнадцать, но не исполнилось восемнадцати лет.

Несовершеннолетним, совершившим преступления, могут быть назначены наказания либо принудительные меры воспитательного характера.

Видами наказания для несовершеннолетних являются:

а) Штраф. Штраф назначается только при наличии у несовершеннолетнего самостоятельного заработка или имущества, на которое может быть обращено взыскание. Штраф назначается в размере до ста показателей для расчётов;

б) Лишение права заниматься определенной деятельностью. Лишение права заниматься определенной деятельностью назначается несовершеннолетним на срок от одного года до двух лет;

в) Обязательные работы;

г) Исправительные работы. Исправительные работы назначаются несовершеннолетним на срок от двух месяцев до одного года по месту работы;

д) Лишение свободы. Лишение свободы назначается несовершеннолетним, совершившим тяжкое или особо тяжкое преступление в возрасте до шестнадцати лет – на срок до семи лет. Несовершеннолетним, совершившим тяжкое или особо тяжкое преступление в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – на срок до десяти лет.

Особую актуальность в связи с этим в настоящее время приобретает проблема выработки эффективных мер борьбы с преступностью несовершеннолетних, в том числе мер ее профилактики (предупреждения). Эффективность таких мер во многом зависит от их правовой обоснованности и юридически правильного понимания и единообразного применения.

*Токарєва Х. І.*  
НТУ «ХП»

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИРШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ**

У процесі трудової діяльності між працівником і роботодавцем трапляються різного роду суперечності і непорозуміння з питань застосування чинного трудового законодавства, з приводу встановлення або зміни умов праці, що в трудовому праві отримали назву трудових спорів.

Під трудовими спорами слід розуміти неврегульовані в результаті взаємних переговорів суперечності, які виникають з приводу застосування або зміни умов праці. Вони розглядаються в порядку, передбаченому трудовим законодавством.

Трудові спори поділяються на індивідуальні і колективні.