

трудоу закон, изданный Королевским указом 53/2023

Источник: oman-decree-royal

Номер акта: 53/2023

Категория: LABOR

Важность: HIGH

КРАТКАЯ АННОТАЦИЯ

Королевский указ No. 53/2023 обновил трудовой закон Омана.

ЮРИДИЧЕСКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ

Статья I:

Ронятия, присвоенные новому Трудовому Закону в соответствии со статьями 1-8.

Статья II:

Министр труда обязан издать необходимые правила для реализации нового закона до их официального издания.

Статья III:

Лица, затронутые новым Законом, должны изменить свой статус согласно его условиям в течение шести месяцев с даты вступления в силу.

Статья IV:

Отменен старый Закон о труде, а также все положения противоречащие новому Закону.

Статья V:

Указ должен быть опубликован и вступил в силу на следующий день после публикации в Официальном Вестнике.

ПОЛНЫЙ ТЕКСТ

Мы, Хайтам бин Тарик, султан Омана после ознакомления с Основным статутот государства, Законом об арбитраже по гражданским и коммерческим спорам, обнародованным Королевским указом 47/97, Трудовым законом, обнародованным Королевским указом 35/2003, Королевским указом 89/2020, учреждающим Министерство труда, определяющим его компетенцию и принимающим его организационную структуру, и Законом о социальной защите, обнародованным Королевским указом 52/2023, и после представления в Меджлис Оман, и в соответствии с общественными интересами, постановили следующее: Статья I Положения прилагаемого Трудового закона применяются. Статья II Министр труда издает необходимые правила и решения для осуществления положений прилагаемого закона, и до их издания действующие правила и решения продолжают действовать в той мере, в какой они не противоречат его положениям. Статья III Лица, затронутые положениями прилагаемого закона, должны исправить свой статус в соответствии с его положениями в течение 6 (шести) месяцев со дня его вступления в силу. Статья IV Настоящим отменяется вышеупомянутый Закон о труде, а также все, что противоречит прилагаемому закону или противоречит его положениям. Статья V Указ должен быть опубликован в Официальном вестнике и вступает в силу на следующий день после даты его опубликования. Выпущено по: 7 Мухаррам 1445 Соответствует: 25 Июля 2023 Хайтам бин Тарик Султан Омана Опубликовано в Официальном вестнике 1504 выпущено 30 Июля 2023. Часть первая Определения трудового права и Общие положения Глава первая Определения Статья 1 При применении положений

настоящего закона каждому из них присваиваются следующие слова и фразы, если контекст не требует иного: 1. 2 Министр: Министр труда. 3. Компетентный орган: компетентный генеральный директорат в штаб-квартире министерства, генеральный директорат труда в мухафазе, администрация труда или их филиалы, в зависимости от обстоятельств. 4. Комитет: Комитеты по урегулированию коллективных трудовых споров, предусмотренные статьей 116 настоящего Закона. 5. Разрешение на труд: письменное разрешение, выданное министерством работодателю для набора неоманских трудовых ресурсов в конкретную профессию. 6. Разрешение на работу: письменное разрешение, выданное министерством для того, чтобы работник практиковал работу по определенной профессии. 7.

Оманизация: Программа занятости, подготовленная министерством по профессиям для достижения оманских целевых занятости и замены. 8. Учреждение: каждый проект, в котором работодатель осуществляет свою деятельность. 9. Трудовой договор: Каждый договор, по которому работник обязуется работать на работодателя под его руководством и надзором в обмен на заработную плату. 10. Работодатель: Каждое физическое или юридическое лицо, с которым один или несколько работников работают в обмен на заработную плату. 11. Работник: Каждое физическое лицо, которое работает на работодателя в обмен на заработную плату под его руководством и надзором. 12. Рабочий несовершеннолетний: Каждый рабочий, достигший возраста (15) пятнадцати лет, но не достигший возраста 18 (восемнадцати) лет. 13. Овертайм: Работа, выполняемая вне рабочего времени, предусмотренного настоящим Законом. 14. Удаленная работа: система работы, в которой работник выполняет свою работу или обязанности с использованием информационных технологий и средств связи в Султанате Оман вне помещений учреждения, будь то неполный рабочий день или полный рабочий день. 15. Рабочее время: Время, в течение которого работник находится под управлением и контролем работодателя. 16. Ночное рабочее время: Время между девятью вечера и пятью утра, в течение которого работник находится под руководством и надзором работодателя. 17. Базовая заработная плата: денежное вознаграждение, согласованное между работником и работодателем в трудовом договоре плюс периодическое пособие. 18. Валовая заработная плата: базовая заработная плата плюс все другие надбавки и стипендии, предписанные для работника в обмен на его работу. 19. Коллективный трудовой договор: соглашение, заключенное между работодателем и работниками или их представителем, регулирующее условия, обстоятельства и условия труда. 20. Коллективные трудовые споры: Спор, возникающий между работодателем и трудящимися относительно условий и обстоятельств работы в учреждении. 21. Испытательный срок: период, позволяющий работодателю и работнику оценить продолжение трудовых отношений. 22. Экономическая причина: Финансовые потери, понесенные работодателем в течение периода не менее 2 (двух) лет подряд. Неполучение прибыли или закрытие одного из видов деятельности или филиалов работодателя по причинам, связанным с отсутствием целесообразности его продолжения, не считается финансовым ущербом. 23. год: 365 (триста шестьдесят пять) дней. 24. Месяц: 30 (тридцать) дней.

Глава вторая Общие положения Статья 2 Положения этого закона распространяются на всех работодателей и работников, но не распространяются на тех, чья работа регулируется специальными законами или системами. Решением министра разрешается регулировать работу категорий особого характера, и это решение должно включать, в частности, следующее: а Правила и

условия работы. б) Наказания, применяемые к нарушителям. с освобождение от судебных сборов по всем искам, возникающим в связи с трудовыми спорами, подаваемыми работниками или бенефициарами от их имени. d) Руководство работой сотрудников судебных органов по обеспечению соблюдения. (е) Условия, правила и сборы за разрешение на работу, разрешение на работу и его продление, а также регистрацию и обновление информации после утверждения Министерством финансов и Советом министров. (f) Гарантии, требуемые для выполнения работодателем, будь то финансовые или натуральные, или любые другие суммы, прямо или косвенно связанные с юридическими отношениями между работодателем и работником. Статья 3 Каждый работодатель предоставляет трудящемуся минимальный уровень прав, установленных для него в силу положений настоящего закона. Не допускается внесение какого-либо сокращения в стандарты и условия занятости, по которым работник был нанят до вступления в силу настоящего закона, если он остается на службе у работодателя после его вступления в силу. Статья 4 Любой срок или соглашение, нарушающие положения настоящего закона, даже если они были до его вступления в силу, считаются недействительными, если они не являются более благоприятными для работника. Любое освобождение, примирение или отказ от прав, вытекающих из этого закона, также считается недействительным, если оно нарушает его положения. Любые более благоприятные условия, предписанные для работника законами, правилами и решениями, действующими на дату вступления этого закона в силу, продолжают применяться. Статья 5 Работодателю запрещается налагать на работника любую форму обязательного или принудительного труда. Статья 6 Работодателю не разрешается хранить паспорт работника или его личные документы, за исключением случаев, когда это делается с письменного согласия работника. Статья 7 Арабский язык является языком, который должен использоваться в правилах, решениях и циркулярах, выданных работодателем его работникам. Если работодатель использует иностранный язык вместе с арабским языком в указанных случаях, только на арабский текст.

Статья 8 Каждый работодатель, который нанимает 50 (пятьдесят) работников или более, должен создать систему для жалоб и жалоб в учреждении после ее одобрения компетентным органом, и она должна содержать право работника подать свою жалобу или жалобу работодателю или его представителю. Работодатель дает возможность работнику получить утвержденную копию этой системы. Статья 9 Иски по трудовым спорам, возникающие в связи с требованием прав, предусмотренных настоящим Законом и трудовым договором, не допускаются, если они впервые подаются в компетентный суд без подачи заявления об урегулировании в компетентный административный отдел министерства, с тем чтобы он стремился достичь урегулирования между своими сторонами в соответствии с положениями настоящего Закона, в течение максимального периода в 30 (тридцать) дней с даты подачи заявления. Если урегулирование спора между сторонами происходит до того, как компетентное административное подразделение в министерстве, такое примирение фиксируется в отчете, подписанном сторонами, компетентным сотрудником в министерстве и назначенным судьей. Настоящий доклад имеет силу исполнительного документа и прекращает спор в той мере, в какой он согласован. Официальный экземпляр отчета, к которому прилагается форма исполнения, предоставляется в соответствии с положениями Закона о гражданских и коммерческих процедурах и с учетом установленных законом правил юрисдикции. В случае не достижения урегулирования между сторонами спора компетентное административное подразделение в министерстве направляет спор в компетентный суд в течение 7

(семи) дней со дня последней сессии урегулирования. Реферал должен сопровождаться меморандумом, охватывающим факты спора, имена сторон, их первоначальное место жительства или место жительства, выбранное каждым из них для судебных процедур, а также детали заработной платы работника и требования в иске. Копия трудового договора и все аргументы и доказательства, предоставленные всеми сторонами, должны быть приложены. Право требовать какие-либо из прав, предусмотренных настоящим Законом, утрачивается по истечении года со дня его предоставления. Что касается прав, возникших до вступления в силу настоящего закона, то срок года исчисляется со дня вступления в силу его положений.

Статья 10 Работник, уволенный с работы, может подать жалобу в компетентный орган в течение 30 (тридцати) дней с даты уведомления о решении, и он принимает процедуры, предусмотренные статьей 9 настоящего Закона. Статья 11 Если суд считает, что увольнение работника с работы является произвольным или нарушением закона, то он должен принять решение либо о восстановлении работника на работе, либо о принуждении работодателя выплатить работнику компенсацию в размере не менее 3 (трех) месяцев, но не более 12 (двенадцати) месяцев, рассчитанную на основе итоговой валовой заработной платы, которую он получал, с учетом условий работника и срока его службы, в дополнение к: 1. Безвозмездное прекращение службы, на которое он имеет законное право, и все другие льготы, предусмотренные законом или трудовым договором, в зависимости от того, что больше. 2. Валовая заработная плата за период уведомления, предусмотренный законом или трудовым договором, в зависимости от того, что больше. 3. страховые взносы, предусмотренные на период со дня произвольного увольнения до вынесения окончательного решения. Статья 12 Расторжение работодателем трудового договора считается произвольным увольнением работника, если расторжение происходит по любой из следующих причин: 1. Пол, происхождение, цвет кожи, язык, религия, вероисповедание или социальный статус, или инвалидность, беременность, роды или уход за работницей. 2. Принадлежность работника к профсоюзу, его законное участие в любой его деятельности или его представительство в профсоюзной работе в соответствии с законами, правилами и решениями, принятыми в этой связи. 3. Подача жалобы или отчета или подача иска против работодателя, если жалоба, отчет или иск не являются досадными. 4. по дисциплинарным соображениям без учета положений настоящего закона, систем работы, а также правил применения наказаний в учреждении. 5. Отсутствие работника на работе в связи с его задержанием или арестом в компетентных органах и истечение срока содержания под стражей или ареста без направления в компетентный суд или суд, объявляющий о его невиновности. Статья 13 Все иски, вытекающие из споров, связанных с положениями настоящего закона, поданные работниками или бенефициарами от их имени, освобождаются от судебных сборов.

Статья 14 Работодатель возвращает работника, не являющегося гражданином Омана, в свою страну или любую другую страну, согласованную после окончания трудового договора, в течение максимального периода в 60 (шестидесяти) дней. Работодатель по его просьбе освобождает работника от какой-либо ответственности перед ним после окончания трудового договора или его отъезда из Султаната Оман. В случае отказа работника от поездки компетентный орган возвращает работника за счет министерства и обращается к работодателю за возмещением расходов, понесенных министерством для этой цели. Работник имеет право оставаться в Султанате Оман, если он подает судебный иск с

требованием своих прав до тех пор, пока его иск не будет решен без какой-либо финансовой ответственности работодателя в этом отношении. Статья 15 Министр принимает решение о возвращении неоманского рабочего в свою страну, если выяснится, что он не годен к работе по состоянию здоровья по первому прибытию в Султанат Оман, если будет доказано, что он подделал академическое свидетельство или опыт работы, если он хочет вернуться без законных оснований или если он откажется от работы. Статья 16 Министр может регулировать занятость в конкретном секторе занятости или конкретной категории работы, когда этого требуют общественные интересы. Статья 17 Решением министра регулируются следующие работы: 1. Случайные работы, которые по своей природе не подпадают под деятельность, осуществляемую работодателем. 2. Временная работа. 3. Работа неполный рабочий день. 4. Удаленная работа. Часть вторая Положение о занятости Глава первая Занятость в Омане Статья 18 Занятость является правом для оманцев, и другие не должны выполнять работу в Султанате Оман, кроме как в соответствии с условиями и обстоятельствами, предусмотренными в этом законе и решениях, принятых при его осуществлении. Статья 19 Работодатель или его представитель регистрируют в специальном реестре в учреждении данные, касающиеся работников Омана, в соответствии с формой, подготовленной министерством, ведут этот реестр на рабочем месте и обновляют его на веб-сайте министерства или представляют в бумажном виде в течение января каждого года, в том числе: 1. Детальное изложение численности его оманских рабочих с указанием их профессий, заработной платы и пола. 2. Уведомление о количестве и типе вакансий в течение года, если таковые имеются. 3. Годовой план оманизации и замены в учреждении.

Статья 20 Министр должен издать постановление о подготовке оманцев, и это постановление должно включать процент вклада учреждения в программы обучения в координации с Оманской торгово-промышленной палатой и каждым экономическим сектором. Статья 21 В министерстве создается фонд развития национальных людских ресурсов, который компетентен финансировать программы занятости, реабилитации и расширения прав и возможностей работников частного сектора. Совет министров утверждает систему фонда, его источники финансирования, а также правила и процедуры, регулирующие его работу, после согласования министерством с компетентными органами. Статья 22 Работодатель, нанимающий 25 (двадцать пять) работников или более, принимает следующие меры: 1. Объявление профессий и требований, условий и критериев отбора, определенных для их занятий. 2. Придерживаться профессиональной классификации, утвержденной министерством, таким образом, чтобы облегчить процедуры учреждения для достижения оманизации. 3. Определение заработной платы, пособий по трудоустройству и условий труда. 4. Обучение оманцев развитию их навыков и повышению их компетентности. 5. Обеспечение надлежащей рабочей среды и помещений на рабочем месте. 6. Обеспечение систем служебной аттестации. 7. Подготовка плана назначения и подготовки оманцев для занятия руководящих должностей и последующая деятельность по его осуществлению. 8. Разработка практических стратегий сохранения рабочей силы в Омане. Министр может внести изменения в число работников, установленное настоящей статьей, после утверждения Советом Министров. Статья 23 Работодатель нанимает оманцев в учреждении. Процент оманизации в различных секторах экономики, а также деятельность и профессии, охватываемые каждым сектором, определяются решением министра в соответствии с обстоятельствами каждого сектора или деятельности, степенью наличия необходимой рабочей силы в Омане и процентом, предписанным для оманцев в

профессиях, в которых рабочая сила в Омане доступна для работы. Решение министра также определяет профессии и рабочие места, в которых оманцы заменяют неоманцев. Работодатель должен относиться ко всем работникам одинаково, если характер и условия работы одинаковы.

Статья 24 Работодатель, нанимающий (40) сорок работников или более, нанимает оманцев, которые являются инвалидами и имеют профессиональную квалификацию на рабочих местах, соответствующих их случаям, в пределах процента, указанного решением министра. Министр может изменить номер, указанный в предыдущем абзаце, после утверждения Советом Министров. Инвалиды, работающие в соответствии с предыдущим пунктом, пользуются правами, предусмотренными для других работников. Статья 25 Работодатель или его представитель в электронном виде актуализирует упомянутую в статье 22 настоящего Закона форму сведений о профессиях, ставших вакантными или созданных вместе с ним любого рода, с указанием каждого из них, назначенной для них валовой заработной платы и даты, указанной для их занятия, в течение 30 (тридцати) дней со дня их вакансии или создания. Работодатель в течение месяца со дня найма оманца направляет регистрационную форму этого работника в компетентное учреждение, из которого она выдается, вместе с приложением заявления, включающего дату начала работы, установленную для него заработную плату и вид работы. Номер регистрационной формы и его дата должны быть записаны рядом с именем работника в реестре работников учреждения, которые должны быть классифицированы в соответствии с уровнем квалификации, профессиональными группами и другими классификациями, определение которых выдается решением министра. Статья 26 Компетентный орган в целях найма Оманиса принимает следующие меры: 1. Получение от работодателей заявления о свободных профессиях и условиях, необходимых для их занятия. 2. Назначение работников на вакантные должности, если они отвечают условиям их занятия. 3. Предоставление консультаций и руководящих указаний лицам, ищущим работу, в области профессиональной подготовки и руководящих указаний в целях содействия их трудоустройству на вакантные должности. Работодатель имеет право выбирать из числа кандидатов для заполнения им вакантных профессий. Глава вторая Регулирование занятости неоманских рабочих Статья 27 Работодатель не нанимает неоманских работников, если он не получил от министерства разрешения на это. Условия предоставления этого разрешения следующие: 1. что нет Омани, который имеет академическую квалификацию, опыт или технические навыки, необходимые для требуемых профессий. 2.

Работодатель соблюдает утвержденный план оманизации и установленные проценты оманизации. 3. что неоманский работник имеет академическую квалификацию, опыт работы, технические навыки, профессиональную компетентность или другие профессии, необходимые стране. 4. Уплата установленных сборов. Статья 28 Неоманские рабочие не должны присоединяться к какой-либо работе в Султанате Оман до получения разрешения на работу. Условия предоставления разрешения на работу следующие: 1. что он сдает экзамены по профессиональным стандартам для выполнения профессий, определенных компетентным органом. Перечень профессий, требующих справки о профессиональной деятельности, выдается решением министра. 2. что работник вступил в Султанат Оман на законных основаниях и выполняет условия, предусмотренные Законом о пребывании иностранцев, а также положениями и решениями, принятыми при его осуществлении. 3. что работник здоров и свободен от заболеваний, указанных Министерством здравоохранения. 4. что работник

имеет договор с работодателем, который получил необходимые разрешения от компетентных государственных органов. 5. Уплата установленных сборов. Статья 29 Работодатель не обязуется: 1. разрешать трудящемуся, не являющемуся гражданином Омана, которого он уполномочил нанимать на работу и которому было выдано разрешение на работу, работать на других лиц, за исключением тех случаев, когда министерство в электронном виде проинформировано об этом и оно уполномочивает его на это. 2. найм неоманского работника, уполномоченного работать на других лиц, за исключением случаев, когда министерство в электронном виде предоставляет сведения о работнике и его адрес работы в соответствии с указанной формой. В решении министра должны быть указаны меры контроля, регулирующие перевод неоманских работников с одной работы на другую, меры контроля и процедуры, которые работодатель должен соблюдать в отношении сообщения неоманского работника об отказе от работы, а также обязательства и санкции, которые возникают в отношении работника и работодателя в результате нарушения решения. 3. трудоустройство неоманского работника в любой профессии, ограниченной оманцами. Статья 30 Постановление министра устанавливает: 1. плату за разрешение на работу, плату за продление на работу и его продление, а также регистрацию и обновление информации после утверждения Министерством финансов и принятия Советом министров. Разрешение на работу возобновляется на тот же период или на любой период, указанный в решении. 2.

Профессии и рабочие места, которые не оманцы не могут выполнять. 3. профессии и рабочие места, на которых временно приостановлены разрешения на работу. 4. Условия и профессии, при которых разрешается временное перемещение рабочей силы, не являющейся оманской, между предприятиями частного сектора. 5. Классификация профессий по профессиональным уровням. Статья 31 Запрещается осуществлять деятельность по набору неоманских кадров, за исключением случаев получения лицензии от министерства. Запрещается также взимать любые суммы с работников, наем которых разрешен в обмен на его трудоустройство. В решении министра указываются условия и меры контроля, которые должны быть выполнены для осуществления деятельности по найму неоманских трудовых ресурсов, а также договор, заключенный между работодателем и лицензиатом при осуществлении деятельности. Статья 32 Запрещается рекламировать или поощрять трудоустройство и классифицировать его на основе убеждений, цвета кожи и стоимости, а также рекламировать его таким образом, чтобы это оскорбляло человеческое достоинство. Часть третья Трудовой договор и обязательства работодателя и работника Глава первая Трудовой договор Статья 33 Трудовой договор должен быть задокументирован в письменной форме и составлен на арабском языке в двух экземплярах, по одному для каждой стороны. Несмотря на это, договор может быть заключен на языке, отличном от арабского языка, при условии, что к нему прилагается копия, составленная на арабском языке, одобренная сторонами договора. При отсутствии письменного трудового договора работник может доказать свои права всеми средствами доказывания. Контракт должен быть одобрен компетентным органом. Статья 34 Трудовой договор может быть заключен на определенный срок или на неопределенный срок. Если срок его действия определен, он не должен превышать 5 (пяти) лет, которые возобновляются по соглашению сторон. В случае продления контракта период или новый период считается продлением первоначального периода и добавляется к расчету общего срока службы работника. Статья 35 Трудовой договор считается бессрочным в следующих случаях: 1. если договор заключен без определения его срока. 2. если договор

заклучен на срок, превышающий 5 (пять) лет. 3. если первоначальный и возобновленный контрактные периоды превышают 5 (пять) лет. 4.

Если договор заключен не в письменной форме или является договором в письменной форме определенного срока и его срок истек, то стороны продолжают его исполнение без письменного соглашения между ними. 5. если трудовой договор заключен для выполнения конкретной работы и на это требуется период, превышающий 5 (пять) лет. 6. если трудовой договор, заключенный для выполнения конкретной работы, возобновляется, а периоды выполнения первоначальной работы и работы, на которую возобновляется контракт, превышают 5 (пять) лет. 7. если трудовой договор, заключенный для выполнения конкретной работы, заканчивается и его стороны продолжают выполнять его после выполнения этой работы без явного согласия на ее продление. Статья 36 В трудовой договор должны быть включены, в частности, следующие реквизиты: 1. Имя работодателя и учреждение, а также адрес рабочего места. 2. Имя работника и его дата рождения, квалификация, род занятий, место жительства и гражданство. 3. вид работ, их условия и срок контракта, если он рассчитан на определенный срок. 4. базовая заработная плата и любые пособия, стипендии, пособия или пособия, на которые работник имеет право в соответствии с применимыми условиями службы и датой выплаты согласованной заработной платы. 5. Соответствующий срок уведомления, представляемого стороной договора, желающей не продлевать его, и срок уведомления, направляемого работодателем работнику, не должен быть менее месяца. 6. Придерживаясь уважения религий, религиозных верований и законов Султаната Оман и его обычаев и традиций и не принимая участия в деятельности, наносящей ущерб безопасности Султаната Оман. Статья 37 Срок испытательного срока работника по трудовому договору, если таковой имеется, устанавливается при условии, что он не превышает 3 (трех) месяцев для лиц, получающих заработную плату ежемесячно, и 2 (двух) месяцев для лиц, получающих заработную плату иным образом. Не допускается помещение работника под испытательный срок более одного раза для одного и того же работодателя, и испытательный срок считается частью срока службы, если работник успешно его завершает. Любая из сторон договора может расторгнуть его в течение испытательного срока, если будет установлено, что продолжение работы нецелесообразно, то есть после уведомления другой стороны по крайней мере на 7 семь дней.

Статья 38 Стороны трудового договора - по договорам на неопределенный срок - могут расторгнуть его в любое время на основании законного основания в силу уведомления, направленного другой стороне в письменной форме до даты прекращения на 30 (тридцать) дней для работников, назначенных на ежемесячную заработную плату, и 15 (пятнадцать) дней для других, если в договоре не согласован более длительный срок. Если договор расторгается без соблюдения срока уведомления, сторона, прекращающая договор, выплачивает другой стороне компенсацию, равную сроку уведомления, или оставшуюся его часть, рассчитанную на основе окончательной валовой заработной платы, которую получал работник. Статья 39 Уведомление, выданное работодателем работнику для расторжения договора в случае, если работник находится в отпуске, не начинает действовать до следующего за днем окончания отпуска дня. Во всех случаях работодатель разрешает работнику в течение периода уведомления отсутствовать на его работе в течение 10 (десяти) оплачиваемых часов в неделю для поиска новой работы. Работник информирует работодателя о получении новой работы и посещает работу после этого до окончания срока уведомления. Статья 40

Работодатель может уволить работника без предварительного уведомления и безвозмездного прекращения службы в любом из следующих случаев: 1. если он принимает ложную личность или прибегает к подделке для получения работы. 2. если он допускает ошибку, которая приводит к серьезным материальным потерям для работодателя, при условии, что последний информирует компетентное лицо о происшествии в течение 30 (тридцати) рабочих дней с даты, когда ему становится известно об этом. 3. если он не выполняет письменные инструкции, которые должны соблюдаться для обеспечения безопасности работников и рабочего места, несмотря на письменное предупреждение и нарушение которых может нанести серьезный вред рабочему месту или работникам. 4. если он отсутствует на работе без приемлемого оправдания более 7 (семи) дней подряд или 10 (десяти) дней с перерывами в течение одного года при условии, что увольнению предшествует письменное предупреждение работодателя работнику после его отсутствия в течение пяти дней во втором случае. 5. если он разглашает секреты учреждения, где он работает, в случаях, отличных от тех, где это разрешено законом. 6. Если он, наконец, осужден за тяжкое преступление, преступление, наносящее ущерб чести или доверию, или проступок, совершенный на рабочем месте или во время выполнения работы. 7.

Если он обнаруживается в рабочее время в состоянии опьянения или под воздействием наркотических средств или психотропных веществ или совершает действие, противоречащее общественной морали. 8. если он нападает во время работы или вследствие нее на работодателя или его представителя, если он нападает на одного из своих начальников или если он нападает на работника на рабочем месте и это приводит к болезни или нарушению работы. 9. если работник совершает серьезное нарушение своего обязательства выполнять работу, согласованного в трудовом договоре. Статья 41 Работник может отказаться от работы без соблюдения срока уведомления, предусмотренного статьей 38 настоящего Закона, или до истечения срока действия контракта, если он на определенный срок сохраняет все свои права, включая право на безвозмездное прекращение службы и без ущерба для своего права на компенсацию, после уведомления работодателя об этом в любом из следующих случаев: 1. если работодатель или его представитель совершили мошенничество при заключении договора с работником. 2. если работодатель не предоставляет работнику заработную плату более 2 (двух) месяцев подряд или не выполняет его основных обязательств в соответствии с положениями настоящего закона и трудового договора. 3. если работодатель или его представитель совершает по отношению к работнику действие, противоречащее общественной морали. 4. если работник подвергается нападению во время работы или из-за нее со стороны работодателя, его представителя или его начальника. 5. если существует серьезная опасность, угрожающая безопасности или здоровью работника, при условии, что работодатель осведомлен о существовании опасности и не принимает предписанных в этой связи мер. Статья 42 Трудовой договор заканчивается в любом из следующих случаев: 1. истечение его срока или завершение согласованной работы. 2. расторжение договора работником или работодателем в соответствии с положениями настоящего закона. 3. неспособность работника выполнить свою работу или его смерть. 4. Болезнь работника, которая требует его отсутствия на работе в течение последовательного или прерывистого периода не менее 3 (трех) месяцев в течение одного года, при условии, что период отпуска по болезни, предусмотренный статьей 82 настоящего Закона, и его остаток обычного отпуска исчерпаны. Статья 43 Без ущерба для положений статьи 40 настоящего Закона работодатель может в одностороннем порядке расторгнуть договор после

уведомления работника в любом из следующих случаев: 1.

Работник достигает возраста престарелых, которые должны иметь право на пенсию по старости в соответствии с Законом о социальной защите, если не оговорено иное. 2 Прекращение службы неоманского рабочего при осуществлении плана оманизации в случае назначения им оманского рабочего на замену в той же профессии, которую он занимал. 3. неспособность работника достичь требуемого уровня компетентности после уведомления о недостатке и предоставления ему льготного периода не менее 6 (шести) месяцев для его достижения. Если работник терпит неудачу, работодатель может расторгнуть трудовой договор, и если лицо, услуги которого прекращены, является оманским работником, оно обязано назначить оманского работника в качестве его замены в занятой им профессии. 4. Закрытие учреждения полностью или частично, его банкротство, сокращение его деятельности или замена производственной системы другой таким образом, который влияет на численность рабочей силы. В случаях, отличных от полного закрытия или банкротства учреждения, необходимо соблюдать принцип не расторжения трудового договора оманского работника, который имеет ту же компетенцию и опыт, что и неоманский работник, который работает с ним в учреждении. 5. в том случае, если для учреждения существует экономическая причина. Работодатель в случаях, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящей статьи, уведомляет министерство о причине расторжения договора за 3 (три) месяца до даты расторжения договора. Статья 44 Работодатель может в случае наличия экономической причины и после одобрения комитета, предусмотренного статьей 45 настоящего Закона, сократить число работников в своем учреждении в объеме, необходимом для поддержания непрерывности деятельности учреждения и избежания рисков банкротства. Статья 45 Специальный комитет учреждается решением министра для рассмотрения заявлений, поданных учреждениями частного сектора в отношении сокращения числа работников, под председательством министерства и членов следующих органов: 1. Министерство торговли, промышленности и поощрения инвестиций. 2. Оманская торгово-промышленная палата. 3. Всеобщая федерация трудящихся Султаната Оман.

Работодатель, для которого существует экономическая причина, должен подать заявление в этот комитет вместе с подтверждающими доказательствами, а также с указанием числа работников, которых предлагается сократить. Комитет рассматривает заявление и принимает по нему решение путем принятия или отклонения. Решения комиссии являются окончательными, если против них не будет подана жалоба в апелляционный суд в течение 30 (тридцати) дней со дня уведомления работодателя о них. Комитет может, если он убежден в наличии экономической причины для учреждения, найти соответствующие альтернативы расторжению договоров по согласованию с работодателем и работниками, включая следующие альтернативы: 1. сокращение количества часов или рабочих дней в учреждении в обмен на сокращение заработной платы при условии, что данная процедура осуществляется на определенный период, определяемый комитетом, и при необходимости подлежит продлению решением комитета на другие периоды. 2. Предоставление работникам указанного неоплачиваемого отпуска при условии, что он рассчитан на определенные периоды и включает всех работников учреждения в равных пропорциях. 3. Сокращение заработной платы всех работников учреждения на определенные проценты при условии, что она рассчитана на определенный срок, который при необходимости подлежит продлению. Статья 46 В случае получения работодателем разрешения на

сокращение численности своих работников он должен соблюдать следующее: 1. При выборе работников, контракты которых будут расторгнуты, например, работников с более низкой степенью производительности или любого другого стандарта. 2. Предоставление работникам, контракты которых будут расторгнуты, срока уведомления не менее 3 (трех) месяцев. 3. Работники, контракты которых будут расторгнуты, имеют приоритет при повторном трудоустройстве в том же учреждении в случае возможности трудоустройства, требования которого соответствуют их квалификации. Статья 47 Болезнь работника подтверждается медицинской справкой и инвалидность работника решением компетентных комитетов или учреждений, лицензированных этими комитетами в соответствии с действующим законодательством. Возраст подтверждается документом, представленным в качестве доказательства при заключении договора, и ни один другой документ не может быть использован после этого.

Статья 48 Без ущерба для Закона о социальной защите, если у работодателя есть дополнительная или сберегательная программа для работников, и регулирование программы предусматривает, что то, что работодатель платит в программе за счет работника, является вместо его юридического обязательства платить пособие по окончании службы, и если оно равно или больше, чем то, что он имеет право на безвозмездное вознаграждение, эта сумма должна быть выплачена работнику вместо безвозмездного вознаграждения, в противном случае, безвозмездие должно быть выплачено. Если работник вносит взносы в фонды этой программы, он одновременно имеет право на свои взносы по программе и на пособие по окончании службы. Во всех случаях необходимо получить предварительное разрешение от Министерства и Фонда социальной защиты на создание этих программ в соответствии с условиями и контролем, установленными законом.

Статья 49 Работодатель несет ответственность за все обязательства учреждения в случае его роспуска, ликвидации, закрытия, банкротства, слияния или других, или продажи, аренды, уступки, завещания, дарения или иного распоряжения, а в случае смерти работодателя наследники несут ответственность за обязательства работодателя в объеме своих акций в пределах, установленных законом. За исключением случаев ликвидации, банкротства и разрешенного полного закрытия, трудовой договор остается в силе, и правопреемник несет солидарную ответственность с предыдущими работодателями за выполнение всех установленных законом обязательств с учетом приоритета, установленного для прав работников. Статья 50 Работодатель нанимает оманскую рабочую силу, нанятую по тому же проекту, переданному ему полностью или частично, путем предоставления им той же заработной платы и финансовых льгот и стимулов, согласованных в соглашении о передаче. Статья 51 Министр может вынести решение, регулирующее трудовые отношения, в случаях, когда Султанат Оман принимает меры в отношении инцидента или обстоятельств, оправдывающих это, и оно должно включать, в частности, сокращение рабочего времени, сокращение минимального предела условий занятости, предписанных настоящим законом или трудовым договором, и штрафы, возникающие в результате нарушения решения или принятия мер предосторожности. Глава вторая Обязательства работодателя

Статья 52 Работодатель создает специальный файл для каждого работника, который включает, в частности, следующее: 1.

Имя работника и его возраст, социальный статус, место жительства и национальность. 2. Занятость работника и его квалификация и опыт. 3 Дата начала работы работника и сведения о его заработной плате. 4. отпуск, который получает работник. 5. Наказания, налагаемые работодателем на работника. 6.

Отчеты о работе работника. 7. Дата окончания службы работника и ее причины. Работодатель должен хранить дело, указанное в предыдущем абзаце, в течение не менее одного года с момента окончания трудовых отношений. Во всех случаях работодатель сохраняет конфиденциальность информации, предоставленной работником или просмотренной работодателем в соответствии с положениями настоящего закона, и работнику выдается квитанция о документах и справках, которые он сдал работодателю. Статья 53 Работодатель не должен нарушать условия договора или поручать работнику работу, которая не согласована, за исключением случаев, когда это необходимо для предотвращения возникновения несчастного случая или для исправления того, что произошло из него, или в случае форс-мажорных обстоятельств и на временной основе. Несмотря на это, работодатель может поручить работнику работу, которая не согласована, если такая работа принципиально не отличается от первоначальной работы, при условии, что она не влияет на права работника и не приводит к серьезному ущербу или финансовому бремени без справедливой отдачи. Статья 54 Работодатель в случае найма 50 (пятидесяти) работников или более подготавливает положение о системе труда, содержащее, в частности, правила, регулирующие работу в учреждении, права и обязанности каждого работодателя и работника, правила, регулирующие отношения работника с его коллегами и начальством, положения о поощрении работника и определение категорий заработной платы, пособий и стипендий всех видов и дат их выплаты, а также систему служебной аттестации. Министерство утверждает постановление в течение 2 (двух) месяцев со дня его получения, и если этот срок истекает без ответа от него, оно становится применимым. Работодатель предоставляет работнику утвержденную копию настоящего Положения. Работодатель вносит изменения в регламент в соответствии с законами, правилами и решениями и представляет его на утверждение министерству.

Министр после консультаций с Комитетом по совместному диалогу между производственными сторонами издает типовую форму регламента системы работы. Во всех случаях положения, предусмотренные в форме, указанной в настоящей статье, применяются к учреждениям, не соблюдающим установленную министерством систему работы. Статья 55 Работодатель в случае найма 25 (двадцати пяти) работников или более подготавливает положение о штрафных санкциях и условиях их наложения в соответствии с формой и правилами, изданными решением министра. Работодатель вносит в министерство настоящий регламент и любые внесенные в него изменения. Министерство утверждает постановление в течение 2 (двух) месяцев со дня его получения, и если этот срок истекает без ответа от него, оно становится применимым. Работодатель дает возможность работнику получить утвержденную копию настоящего Положения. Во всех случаях положения, предусмотренные в форме и правилах, упомянутых в настоящей статье, применяются к учреждениям, не соблюдающим установленные министерством штрафные правила. Статья 56 При подготовке постановления о взыскании, предусмотренного статьей 55 настоящего Закона, учитываются: 1. В нем указываются действия, которые работнику запрещено совершать, и наказания, предписанные для них, при условии, что они являются прогрессивными наказаниями. 2. что за каждое нарушение налагается не более одного наказания. 3. что наказание не налагается на работника за дело, которое он совершает вне рабочего места, если оно не связано с занятостью. Статья 57 Работодатель предоставляет своим работникам в учреждении средства первой помощи, и в случае, если число его работников в одном месте превышает 200 (двести) работников, он назначает квалифицированную медсестру для оказания первой

помощи или заключения договора со специализированным учреждением здравоохранения на оказание этих услуг. Если работник лечится в государственной или частной больнице и нет медицинского страхования, работодатель несет расходы на лечение, лечение и пребывание в больнице в соответствии с финансовыми правилами и системами, действующими в этих больницах. Статья 58 Работодатель, осуществляющий трудовую деятельность в указанных министром районах, обеспечивает своих работников соответствующими транспортными средствами и обеспечивает их надлежащим жильем, питанием и питьевой водой в местах, которые он готовит для этой цели.

Статья 59 Работодатель может, в случае необходимости и по согласованию с работником, перевести работника с его первоначального рабочего места на любой другой рабочий участок в том же учреждении или с его первоначального производства на любую другую работу в его других учреждениях после получения разрешения на это от министерства в этом случае. Во всех случаях работодатель несет все расходы, вытекающие из этого. Статья 60 Работодатель предоставляет место, предназначенное для отдыха женщин, в помещениях учреждения, в котором число работающих женщин превышает 25 (двадцать пять) работающих женщин. Статья 61 Без ущерба для положений статьи 48 настоящего Закона работодатель по окончании трудовых отношений с работниками, не пользующимися положениями Закона о социальной защите, выплачивает работнику вознаграждение за период его службы не менее базовой заработной платы за каждый год его службы. Работник имеет право на вознаграждение за доли года, пропорциональные периоду, который он проводит в службе, и окончательная базовая заработная плата работника должна быть взята за основу для расчета пособия. Срок службы, начавшийся до вступления в силу настоящего закона, засчитывается в срок службы, рассматриваемый при определении срока безвозмездной выплаты. Положения настоящей статьи применяются до вступления в силу сберегательной системы, предусмотренной Законом о социальной защите. Работодатель может урегулировать права работника на период его службы до начала сберегательной системы на сберегательную систему или на работника, и в этом случае расчет должен рассчитываться по базовой заработной плате на дату расчета. Статья 62 Работодатель предоставляет работнику по его запросу и бесплатно свидетельство о прекращении службы с указанием даты, когда он начал службу, даты, когда он оставил службу, типа работы, которую он выполнял, заработной платы и других льгот, если таковые имеются. Работодатель возвращает работнику документы или справки, которые работник сдал ему на хранение, и работник подписывает получение своих бумаг и справок. Статья 63 Работодатель не налагает на работника никакого наказания, кроме как после письменного извещения его о том, что ему приписывается, заслушивания его заявлений, расследования его защиты и записи его в отчете, подготовленном для этой цели.

Статья 64 Работодатель не должен привлекать работника к ответственности за нарушение, за которое прошло более 30 (тридцати) дней с момента его обнаружения. Работодатель также не налагает дисциплинарного взыскания на работника после истечения более 60 (шестидесяти) дней с даты доказательства нарушения. Статья 65 Работодатель не налагает на работника за каждое нарушение штраф, стоимость которого превышает заработную плату в 5 (пять) дней в течение одного месяца, и не приостанавливает его дисциплинарно от работы наряду с лишением его всей или части заработной платы за каждое нарушение в течение периода, превышающего 5 (пять) дней в течение одного

месяца. Статья 66 Работодатель может провести расследование в отношении самого работника или поручить одному из работников учреждения провести расследование в отношении работника при условии, что уровень работы следователя не ниже уровня работы нарушителя. Он может поручить расследование другому лицу, обладающему компетенцией в вопросе нарушения, если нарушение является серьезным. Ссылаемый на следствие работник имеет право ознакомиться с процедурами расследования и связанными с ними документами и получить копию этих документов. Глава третья Обязательства работника Статья 67 Работник должен соблюдать следующее: 1. выполнять работу самостоятельно в соответствии с руководством и надзором работодателя или его представителя, в соответствии с тем, что указано в договоре и в соответствии с положениями настоящего закона и нормативными актами и решениями, изданными для его выполнения, и он должен осуществлять в своем исполнении заботу, которую будет осуществлять обычное лицо. 2. Исполнение поручений работодателя или его представителя относительно выполнения согласованной работы, если ничто в этих приказах не противоречит договору, закону или морали, и выполнение которых не подвергает его опасности. 3. Сохранение имеющихся в его распоряжении средств производства и рабочих инструментов с умением и заботой обыкновенного человека и принятие всех необходимых процедур для их сохранения и защиты. 4. Сохранение секретов работы. 5. Постоянно работать над развитием своих навыков и опыта в соответствии с системами и процедурами, установленными работодателем. 6. не использовать рабочие инструменты вне рабочего места, кроме как с согласия работодателя, и хранить эти инструменты в местах, предназначенных для этого. 7.

Реализация инструкций по безопасности и гигиене труда, предписанных работодателем, в соответствии с законом или нормативными актами и решениями, реализующими его. 8. не принимать подарки, комиссионные, пособия, денежные средства или другие при выполнении своей работы без согласия работодателя. 9. Не хранить для себя оригиналы документов и бумаг, связанных с работой. 10. не осуществлять в каком-либо качестве деятельность, аналогичную той, которая осуществлялась работодателем в течение срока действия заключенного с ним трудового договора. 11. Хорошо относится к своим коллегам по работе, проявляя должное уважение к ним и его начальству и сотрудничая с ними в интересах учреждения, в котором он работает. Статья 68 Если работник умышленно причиняет утрату, повреждение или уничтожение инструментов, машин или продуктов, принадлежащих работодателю или находящихся под его опекой, он несет необходимую сумму за это. Работодатель имеет право после проведения расследования и уведомления работника начать вычет этой суммы из ежемесячной валовой заработной платы работника при условии, что она не превышает 25% (двадцать пять процентов) его месячной заработной платы. Работник может подать жалобу на оценку работодателя в компетентный орган в течение 30 (тридцати) дней со дня его ведома о вычете, и в этой связи должны соблюдаться процедуры урегулирования трудовых споров в соответствии с настоящим законом. Статья 69 Стороны трудового договора могут в случаях, когда работа, выполняемая работником, дает ему право конкурировать с работодателем, просматривая секреты работы или зная клиентов предприятия, согласиться с тем, что работнику не разрешается конкурировать с работодателем или участвовать в работе, которая конкурирует с ним после окончания контракта, при условии, что указаны время, место и вид работы, и место не должно превышать географический охват, в котором он осуществляет свою деятельность, и указанный период не должен превышать 2 (два) года. Работодатель не должен

утверждать соглашение, если он прекращает договор без того, чтобы работник не совершил того, что оправдывает это, и работодатель не должен утверждать соглашение, если он совершает то, что оправдывает прекращение договора работником. Работодатель может отстаивать право на компенсацию в случае, если работник нарушает положение о неконкурентности, не будучи чрезмерным в иске о компенсации.

Если будет установлено, что работодатель был чрезмерным в иске о компенсации с намерением заставить работника остаться с ним, соглашение считается недействительным. Часть четвертая Рабочие часы, отпуск и заработная плата Глава первая Рабочие часы Статья 70 Не допускается заставлять работника работать более 8 (восемь) фактических часов в день и максимум 40 (сорок) фактических часов в неделю при условии, что они перемежаются, но не включают час в день для отдыха и питания и непрерывный период работы не должен превышать 6 (шесть) часов. Максимальное рабочее время в месяц Рамадан составляет (6) шесть часов в день или 30 (тридцать) часов в неделю для мусульманских рабочих. Работодатель должен поставить на видное место в своем учреждении график рабочих часов и ежедневных и еженедельных дат отдыха. Решение министра определяет случаи и рабочие места, в которых необходимо по техническим причинам и условиям эксплуатации продолжать работу без периода отдыха. Статья 71 Работнику разрешается работать дополнительные часы, превышающие установленные статьей 70 настоящего Закона, если этого требует заинтересованность в работе, при условии, что общая сумма первоначального и дополнительного рабочих часов не превышает 12 (двенадцати) часов в день для работников, и работодатель предоставляет работнику дополнительную заработную плату, эквивалентную его основной заработной плате, рассчитанной в соответствии с дополнительными рабочими часами, плюс не менее 25% (двадцати пяти) процентов дневного рабочего времени и не менее 50% (пятидесяти процентов) ночного рабочего времени, или дает ему разрешение отсутствовать на работе вместо часов, в которые он выполнял сверхурочную работу. Если сверхурочная работа приходится на еженедельные дни отдыха или официальные праздники, работодатель выплачивает работнику денежную сумму, эквивалентную 100% (сто процентов) дневной базовой заработной платы работника плюс заработная плата за сам день, или предоставляет работнику компенсационный отпуск вместо дней, в течение которых он работал, так что ему предоставляется день за каждый день, когда он работал, если работа ведется в дни еженедельного отдыха и официальные праздники. Во всех случаях работник должен согласиться на сверхурочную работу или нет. Статья 72 В качестве исключения из статьи 71 настоящего закона работодатель может поручить работнику сверхурочную работу без получения его согласия в любом из следующих случаев: 1.

Ежегодные кадастровые работы, составление бюджета, ликвидация, закрытие счетов и подготовка к продаже по сниженным ценам при условии, что количество дней, в течение которых работник работает более установленного периода ежедневной работы, не превышает 15 (пятнадцать) дней в году, если только компетентная организация не разрешает более длительные периоды. 2. если работа направлена на предотвращение несчастного случая, исправление его последствий, предотвращение фактической утраты скоропортящихся материалов или если работа с намерением столкнуться с необычным давлением, при условии, что работодатель информирует компетентное учреждение в течение 24 (двадцати четырех) часов с разъяснением чрезвычайной ситуации или дополнительной

работы и периода, необходимого для завершения работы. Во всех случаях работник получает дополнительную заработную плату, эквивалентную его основной заработной плате, рассчитанной в соответствии с дополнительными часами плюс 50% (пятьдесят процентов) по крайней мере дневного рабочего времени и 75% (семьдесят пять процентов) по крайней мере ночного рабочего времени. Если сверхурочная работа приходится на еженедельные дни отдыха или официальные праздники, работник имеет право на денежную сумму, эквивалентную 200% (двумста процентам) базовой заработной платы плюс заработная плата самого дня или компенсирующую ему 2 (два) дня отдыха за каждый рабочий день, если работа ведется во время официальных праздников. Статья 73 Работодателю разрешается не придерживаться положений статей 70 и 71 настоящего Закона в секторах сезонной занятости и занятости, которые определяются и регулируются решением министра. Статья 74 Работодатель переводит работника, работающего по системе ночного рабочего времени, в систему дневного рабочего времени, если удостоверением, выданным уполномоченным медицинским учреждением, доказано, что работник не может выполнять работу в ночное рабочее время. Статья 75 Трудоустройство женщин в ночное время работы осуществляется в случаях, на рабочих местах и в случаях, определяемых решением министра. Занятость женщин на опасных, трудных, вредных для здоровья или других работах определяется решением министра. Статья 76 Работнику-медсестре предоставляется 1 (один) час в день для ухода за своим ребенком, начиная с окончания отпуска по беременности и родам в течение 1 (одного) года, и его определение предоставляется работнице. Этот час засчитывается в пределах фактического рабочего времени.

Глава вторая Оставить статью 77 Работник имеет право на еженедельный оплачиваемый отдых не менее 2 (двух) дней подряд. Во всех случаях не допускается лишение работника права на еженедельный отдых из-за его отсутствия на работе с оправданием или без него. Разрешается совмещать еженедельный отдых на рабочих местах и территориях, определенных министром. Статья 78 Трудящийся имеет право на ежегодный отпуск с валовой заработной платой не менее 30 тридцати дней. Работник должен пользоваться отпуском в соответствии с требованиями интереса к работе, и он не должен брать отпуск до истечения по крайней мере (6) шести месяцев с даты вступления на работу с работодателем. Работник, который не использует свой ежегодный отпуск, имеет право сохранить отпуск на баланс, не превышающий 30 (тридцати) дней, если только его неиспользование отпуска не обусловлено интересом к работе. Годовой отпуск работника может быть объединен по согласованию между сторонами. Работник, не являющийся гражданином Омана, имеет право на обратный билет в свою страну, чтобы провести отпуск, согласованный в контракте, и вернуться в помещение своей работы. Во всех случаях работник не может отказаться от своего отпуска, но это разрешено в рабочих местах, секторах и категориях, которые регулируются решением министра о замене ежегодного отпуска программой работы, которая более подходит для работника. Статья 79 Работник имеет право на свою валовую заработную плату во время официальных праздников, предусмотренных законом. Статья 80 Работодатель может предоставить работнику по его просьбе специальный отпуск без оплаты, и в этом случае работник должен нести все взносы в Фонд социальной защиты, покрывающие его процент, процент работодателя и процент правительства в период отпуска. Этот отпуск считается в течение срока службы работника и этот срок не учитывается при исчислении безвозмездной выплаты, предусмотренной статьей 61 настоящего Закона. Статья 81 Отпуск может быть разделен в соответствии с требованиями

интереса к труду, за исключением отпуска несовершеннолетних работников.

Работодатель может отложить ежегодный отпуск работника, если интерес к работе требует не более 6 (шести) месяцев. Работник должен брать отпуск не реже одного раза в 2 (два) года на срок не менее 30 (тридцати) дней.

Работодатель может выплачивать работнику основную заработную плату за дни ежегодного отпуска, который он не берет, если работник соглашается на это в письменной форме.

Работник имеет право на валовую заработную плату за свой ежегодный отпуск, если его служба заканчивается до ее исчерпания. Статья 82 Работник, болезнь которого доказана, имеет право на отпуск по болезни, не превышающий 182 (сто восемьдесят два) дня в год, исходя из следующих процентов валовой заработной платы: 1. С 1 (одного) дня до 21 (двадцати одного): 100% (сто процентов) заработной платы. 2. С 22 дня (двадцать два) по 35 день (тридцать пять): 75% (семьдесят пять процентов) заработной платы. 3. Со дня 36 (тридцать шесть) до дня 70 (семьдесят): 50% (пятьдесят процентов) заработной платы. 4. Со дня 71 (семьдесят один) до дня 182 (сто восемьдесят два): 35% (тридцать пять процентов) заработной платы. Статья 83 Допускается предоставление работнице, по ее просьбе, отпуска без оплаты по уходу за ребенком на срок, не превышающий 1 (один) год, и в этом случае работница должна нести все взносы в Фонд социальной защиты, покрывающие ее процент, процент работодателя и процент правительства в период отпуска. Этот отпуск считается в течение срока службы женщины-работницы и этот срок не учитывается при исчислении пособия по окончании службы, предусмотренного статьей 61 настоящего Закона. Статья 84 Работник имеет право на специальный отпуск с валовой заработной платой в размере 1,7 (семи) дней отпуска по уходу за ребенком при условии, что ребенок родился живым и что отпуск не превышает 98 (девяносто восьмого) дня возраста ребенка. 2. 3 (три) дня в случае заключения брака. 3. 3 (три) дня в случае смерти отца, матери, деда, бабушки, брата или сестры. 4. 2 (два) дня в случае смерти дяди или тети по отцовской линии или дяди или тети по материнской линии. 5. 10 (десять) дней в случае смерти жены, сына или дочери. 6. 15 (пятнадцать) дней для совершения хаджа один раз в течение всего периода его службы при условии, что работник провел непрерывный период в 1 (один) год на службе у работодателя. 7. Максимально 15 (пятнадцать) дней в году для сдачи экзамена для оманского рабочего, который учится в школе, институте, колледже или университете. 8. 130 (сто тридцать) дней для мусульманки-работницы в случае смерти мужа и 14 (четырнадцать) дней для немусульманки. 9. 15 (пятнадцать) дней в течение года для работника Омана, сопровождающего пациента, с которым он имеет супружеские отношения или родство до второй степени. 10.

98 (девяносто восемь) дней отпуска по беременности и родам для работницы, чтобы покрыть период до и после родов. Предоставление отпуска работнице для покрытия периода до родов осуществляется по рекомендации компетентного медицинского учреждения и его срок не должен превышать 14 (четырнадцать) дней, а остаток периода этого отпуска предоставляется с даты родов. Для предоставления листьев, предусмотренных настоящей статьей, необходимо представить доказательство этого. Глава третья Заработная плата Статья 85 Заработная плата и другие причитающиеся работнику суммы выплачиваются в Риал-Омани, если только он не согласен выплачивать их в законно распространяемой валюте в Султанате Оман. Статья 86 Бремя доказывания выполнения заработной платы работнику ложится на работодателя. Статья 87 Ответственность работодателя перед заработной платой работника не

освобождается, если он не перечислит заработную плату работника на свой счет в одном из утвержденных местных банков или местных финансовых учреждений, лицензированных Центральным банком Омана. Министр выносит решение, регулирующее перевод заработной платы работодателями и случаи освобождения. Статья 88 Минимальная заработная плата определяется решением министра после консультаций с Комитетом по совместному диалогу между производственными сторонами и его одобрения Советом министров. Статья 89 Министр принимает решение об определении минимального периодического пособия, процедур и условий его выплаты, а также о случаях его приостановления и сокращения. Статья 90 Заработная плата выплачивается в рабочий день с учетом следующих положений: 1 Работникам, работающим с ежемесячной заработной платой, выплачивается заработная плата не реже одного раза в месяц. 2 Если занятость неполный рабочий день и работа требует периода более 2 (двух) недель, работник должен получать каждую неделю часть, подходящую для работы, которую он завершил, а остальная часть заработной платы выплачивается ему в полном объеме в течение недели после завершения работы, назначенной ему. В иных случаях, чем в предыдущих, заработная плата выплачивается работнику один раз в неделю при условии, что ему разрешается выплачивать заработную плату один раз в 2 (две) недели или каждый месяц, если он согласен с этим в письменной форме. Во всех случаях заработная плата должна быть выплачена в течение 3 (трех) дней с момента окончания срока, в котором она причитається.

Решением министра разрешается определить дату выплаты заработной платы работникам до указанной для них даты по случаю национальных и официальных праздников. Статья 91 Работодатель оплачивает заработную плату работника и все причитающиеся ему суммы сразу после окончания трудовых отношений, если только работник не оставил работу в одностороннем порядке, и в этом случае работодатель выплачивает заработную плату работника и все его права в течение 7 (семи) дней с даты отказа от работы. Статья 92 Заработная плата, права и все суммы, причитающиеся работнику или бенефициарам от его имени в силу положений настоящего закона, имеют приоритет над всеми другими долгами, причитающимися работодателю, за исключением правового обеспечения, установленного для. Статья 93 Не разрешается обязывать работника приобретать продукты питания или товары в определенных магазинах или из того, что производит работодатель. Статья 94 Работодатель не должен переводить работника с ежемесячной заработной платой в категорию ежедневных работников или в категорию работников, занятых с еженедельной, сдельной или почасовой заработной платой, кроме как с письменного согласия работника. В случае согласия на его перевод работник имеет все права, приобретенные им за период, который он потратил на ежемесячную заработную плату в соответствии с положениями настоящего закона. Статья 95 Работодатель не должен вычитать из заработной платы работника сумму, которую он одолжил ему в течение срока действия договора, превышающую сумму, согласованную между сторонами, и не может получать проценты от таких займов, и то же самое положение применяется к заработной плате, выплачиваемой заранее. Статья 96 Не разрешается удерживать или отказываться от заработной платы, причитающейся работнику, кроме как в пределах одной четвертой части для долга юридического обслуживания или для выплаты сумм, причитающихся ему правительству или работодателю. В случае согласия приоритет отдается долгу юридического обслуживания. Если служба работника заканчивается, взносы правительства и взносы, которые доказываются работодателю, если таковые имеются, вычитаются

из вознаграждения за прекращение службы и из любых других прав. Статья 97 Право сменного работника или работника, заработная плата которого определяется исходя из часа, дня, недели, полумесяца или месяца и который отсутствует на работе без разрешения или приемлемого оправдания, ограничивается получением заработной платы за фактически отработанные часы.

Почасовая заработная плата работника, заработная плата которого установлена, рассчитывается на основе месяца путем деления валовой заработной платы на период, на который предоставляется заработная плата, затем на количество первоначальных часов в соответствии с трудовым договором или в соответствии с законом, в зависимости от того, что меньше. Почасовая заработная плата сменного работника в этом случае рассчитывается на основе деления валовой заработной платы за рабочий цикл при условии, что он работал в полном объеме на количество первоначальных часов без дополнительных часов. Не допускается вычет заработной платы работника за час или день его отсутствия на работе из-за его письменного вызова в суд, прокуратуру, комитет или любое другое компетентное учреждение. Не допускается также вычет заработной платы члена профсоюза за его отсутствие в связи с его официальной повесткой в иски, связанные с осуществлением его профсоюзной работы, при условии, что работодатель заранее проинформирован об этом. Часть пятая Занятость несовершеннолетних Статья 98 Запрещается нанимать любого несовершеннолетнего работника обоего пола или разрешать ему въезжать на рабочее место, если он не достигает возраста 15 (пятнадцати) лет. Решение министра позволяет повысить этот возраст в некоторых отраслях, рабочих местах и профессиях, которые этого требуют. Статья 99 Не допускается, чтобы несовершеннолетние трудились между шестью часами вечера и шестью часами утра и чтобы они активно работали в течение периода, превышающего 6 (шесть) часов в день. Не допускается также содержание несовершеннолетнего работника на рабочем месте более 7 (семи) часов подряд, а рабочее время должно чередоваться между одним или несколькими периодами отдыха и приема пищи, общая продолжительность которых составляет не менее часа и этот период или эти периоды должны быть указаны таким образом, чтобы работник не работал более 4 (четырёх) часов подряд. Статья 100 Не разрешается назначать несовершеннолетним работникам дополнительные часы работы или содержать их на рабочем месте сверх установленного для них времени, а также заставлять их работать в еженедельные дни отдыха или официальные праздники. Статья 101 Работодатель в случае найма несовершеннолетнего работника должен соблюдать следующее: 1. Проверка согласия опекуна или опекуна в отношении его работы. 2.

Проведение медицинского осмотра несовершеннолетнего работника для проверки его пригодности к выполнению работы и периодическое повторение медицинского осмотра для проверки его постоянной пригодности к медицинскому обслуживанию в сроки, указанные решением министра. 3. что у него есть система занятости несовершеннолетних, в которой показаны рабочее время, ежедневные периоды отдыха и еженедельное время отдыха. Несовершеннолетний работник имеет право получить его копию во время служебной работы. 4. что он регулярно пишет список с указанием имен несовершеннолетних, их возраста и даты их работы. 5. Сообщение компетентному органу имен несовершеннолетних до их найма и лиц, которым он поручает осуществлять контроль за их работой. Статья 102 Без ущерба для положений статей 98, 99, 100 и 101 настоящего Закона решение министра определяет систему занятости несовершеннолетних, обстоятельства и случаи трудоустройства, а также рабочие места, профессии и отрасли, в которых

они работают, в соответствии с различными возрастными группами. Часть шестая Безопасность и гигиена труда Статья 103 В министерстве создается комитет по безопасности и гигиене труда, а его состав, определение его компетенций и система работы издаются решением министра. Статья 104 Работодатель или его представитель информирует работника перед его наймом об опасностях его профессии и средствах защиты, которые он должен принять, и принимает необходимые меры предосторожности для защиты работников во время работы от опасностей для здоровья и профессиональных и машинных опасностей, путем: 1. Работа по обеспечению необходимых требований безопасности и гигиены труда на рабочих местах или средств, которые он предоставляет работникам для выполнения своих обязанностей. 2. Обеспечение того, чтобы рабочие места всегда были санитарными и отвечали требованиям безопасности и гигиены труда. 3. Обеспечение того, чтобы машины, детали и оборудование были установлены и соблюдались наилучшие требования безопасности. 4. Обеспечение необходимой подготовки для ознакомления работников с рисками, связанными с их профессиями, и методами их предотвращения. Работодатель не должен взимать с работника или вычитать из его заработной платы какую-либо сумму в обмен на предоставление этой защиты.

Статья 105 Работник должен воздерживаться от любых действий, направленных на предотвращение выполнения инструкций или неправомерного использования, нанесения вреда или повреждения средств, предназначенных для защиты и поддержания безопасности и здоровья работников в учреждении, и он должен использовать превентивные средства и проявлять необходимую осмотрительность для ухода за тем, что у него есть, от оборудования и средств труда, и должен выполнять инструкции, введенные в действие, чтобы сохранить его безопасность и здоровье и защитить его от травм. Статья 106 Постановление о безопасности и гигиене труда издается по решению министра после согласования с тремя производственными сторонами (правительство, работодатели и работники) и соответствующими субъектами и должно включать следующие меры: 1. Общие меры безопасности и гигиены труда, которые должны применяться на всех рабочих местах, такие как меры, касающиеся освещения, вентиляции, рециркуляции воздуха, питьевой воды, туалетов, удаления пыли и дыма, спальных помещений работников и мер предосторожности против пожара. 2. Меры по отдельным видам работ. 3. Наказания, предусмотренные в случае нарушения положений настоящего Положения. Статья 107 Компетентный орган может в случае нарушения положений о безопасности и гигиене труда направить письменное уведомление работодателю о принятии корректирующих мер для прекращения нарушения в течение срока, указанного в уведомлении. В случае надвигающейся опасности, угрожающей безопасности и здоровью работников, министерство принимает необходимые меры для полного или частичного закрытия рабочего места или прекращения использования оборудования до тех пор, пока не прекратятся причины, приводящие к этой опасности. В случае необходимости Королевская полиция Омана может обратиться за помощью для осуществления этих мер. Часть седьмая Профсоюзы, Профсоюзы и Всеобщая федерация трудящихся Статья 108 Трудящиеся могут создавать между собой профсоюзы, которые стремятся заботиться о своих интересах, защищать свои права, улучшать свои финансовые и социальные условия и представлять их во всех вопросах, касающихся их дел. Статья 109 Профсоюзы образуют общую федерацию работников, представляющую их на местных, региональных и международных собраниях и конференциях. Профсоюзы могут создавать профсоюзы между собой.

Статья 110 Трудовые союзы, профессиональные союзы и общая федерация трудящихся обладают независимой правосубъектностью со дня регистрации в министерстве и имеют право осуществлять свою деятельность с полной свободой без вмешательства или влияния на их дела. Министр издает решения, регулирующие образование, работу и регистрацию профсоюзов, профсоюзов и общей федерации работников, а также способы предоставления члену профсоюза отпуска с работы для выполнения его профсоюзных обязанностей и обязанностей. Статья 111 Запрещается налагать увольнение или любое другое наказание на представителей работников профсоюзов, профсоюзов или общей федерации за осуществление ими профсоюзной деятельности в соответствии с настоящим Законом и постановлениями и решениями министров, принятыми при его осуществлении. Часть восьмая Урегулирование коллективных трудовых споров, забастовка и блокировка Глава первая Урегулирование коллективных трудовых споров Статья 112 Коллективный трудовой договор заключается на срок, согласованный сторонами, и подлежит продлению по соглашению между ними. Разрешается проведение коллективных переговоров не менее чем за 3 (три) месяца до окончания действия соглашения. Разрешается вести переговоры по любому из условий соглашения в течение срока его действия на основании запроса любой из сторон. Статья 113 Стороны спора имеют право совместно подать в комитет запрос на его урегулирование при отсутствии коллективного трудового договора, отсутствии положений в коллективном трудовом договоре об урегулировании коллективных трудовых споров или невыполнении коллективных переговоров по разрешению спора. Статья 114 Коллективный трудовой договор регулирует условия труда в учреждении или секторе занятости, а договор должен быть написан на арабском языке, подписан представителями сторон коллективного договора и ратифицирован министерством, в противном случае он недействителен. Любой срок, предусмотренный в коллективном трудовом договоре, который нарушает положения настоящего закона, а также правила и решения, имплементирующие его, является недействительным, если этот срок не является более благоприятным для работника.

Статья 115 Без ущерба для положений статьи 112 настоящего Закона Министерство рассматривает коллективный трудовой договор для отраслей, ратифицирует его и регистрирует в реестре, который оно готовит для этой цели. Он может возразить против в полном объеме или частично своих положений и отказаться от их регистрации при условии, что стороны будут уведомлены о причинах отказа в течение месяца с даты его представления. Если этот срок истекает без его ратификации или возражения, это считается одобрением Министерства настоящего Соглашения и оно регистрирует его. Во всех случаях коллективный трудовой договор не имеет силы и обязательности для его участников, за исключением случаев его ратификации и регистрации в реестре, подготовленном министерством для этой цели. Статья 116 Комитеты по урегулированию коллективных трудовых споров создаются в министерстве, и их состав, определение их компетенций и системы труда издаются решением министра при условии, что состав комитета состоит из нечетного числа членов и что в его состав входят представитель министерства, представитель работодателей и представитель общей федерации работников. Статья 117 При возникновении спора между работодателем или его представителем и всеми его работниками или группой из них должны соблюдаться следующие процедуры: 1. чтобы трудящиеся подали работодателю письменный запрос об урегулировании спора и направили его копию компетентному органу. 2. Работодатель должен письменно ответить на запрос работников в течение максимального периода в 7

(семь) дней с даты получения запроса, и копия его ответа должна быть направлена компетентному органу. 3. Если срок, указанный в пункте 2 настоящей статьи, истекает без ответа работодателя или урегулирование не достигнуто по какой-либо причине, стороны, одна из них или их представитель могут обратиться в комитет с просьбой принять процедуры для мирного урегулирования. Статья 118 Запрос об урегулировании коллективного трудового спора, представленный в комитет, должен содержать: 1. Имена и адреса сторон, участвующих в споре. 2. Меморандум, разъясняющий предмет спора. 3. Документы, подтверждающие стороны спора. 4. Процедуры урегулирования спора, если таковые имеются.

Статья 119 Комитет разрешает спор мирным путем в течение 15 (пятнадцати) дней с даты подачи запроса. Если достигнуто мирное урегулирование, комитет должен задокументировать это в соглашении, подписанном сторонами. В случае, если мирное урегулирование не достигнуто, комитет представляет в течение 7 (семи) дней с момента не достижения мирного урегулирования доклад компетентному органу, содержащий резюме спора, вопросы, принятые или отклоненные сторонами или одной из них, и причины отклонения. Статья 120 Если мирное урегулирование не достигнуто или если стороны или одна из них не принимают мирное урегулирование, любая из них может подать запрос компетентному органу о принятии арбитражных процедур, который передает спор в Комитет по арбитражу коллективных трудовых споров. Статья 121 Настоящим в Министерстве учреждается Комитет по арбитражу коллективных трудовых споров. Он состоит из председателя одного из округов апелляционных судов и членов каждого из следующих органов: 1. Арбитр министерства, выбранный министром. 2. Арбитр для работодателя, выбранный председателем Оманской торгово-промышленной палаты. 3. Арбитр работников, выбранный Председателем Общей федерации трудящихся. Каждое министерство, работодатель и общая федерация работников должны выбрать замещающего арбитра для замены первоначального арбитра в его отсутствие. Статья 122 Председатель Комитета по арбитражу коллективных трудовых споров определяет слушание по рассмотрению спора, срок рассмотрения которого не должен превышать 15 (пятнадцати) дней со дня подачи арбитражного запроса. Статья 123 Комитет по арбитражу коллективных трудовых споров выносит решение по представленному ему спору в срок, не превышающий 1 (одного) месяца с начала его рассмотрения. Статья 124 Комитет по арбитражу коллективных трудовых споров применяет действующие законы, правила и решения. Если нет законодательного текста, который может быть применен, арбитражный комитет выносит решение по спору в силу положений исламского шариата, обычая или правил справедливости и равенства в соответствии с преобладающей экономической и социальной ситуацией. Премия должна быть выдана как мотивированная, так и большинством мнений.

В случае равного голосования преобладает сторона, в которую входит председатель. Премия считается окончательной и оспаривать ее разрешается только перед Верховным судом. Статья 125 Комитет по арбитражу коллективных трудовых споров уведомляет стороны спора о копии своего решения заказным письмом в течение 3 (трех) дней со дня его выдачи. Арбитражный комитет направляет досье спора после уведомления сторон компетентному органу для его внесения в свои записи в течение срока, указанного решением министра. Заинтересованные стороны имеют право получить копию арбитражного решения. Каждая из сторон спора может оспорить решение арбитражного комитета в Верховном суде в соответствии с условиями, процедурами и сроками,

предусмотренными Законом о гражданских и коммерческих процедурах. Статья 126 Положения Закона об арбитраже по гражданским и коммерческим спорам и положения Закона о гражданских и коммерческих процедурах применяются в отношении вопросов, не регулируемых специальным текстом, касающимся арбитража по коллективным трудовым спорам. Статья 127 Трудящиеся имеют право на мирную забастовку с работы в учреждении для улучшения условий и условий труда при условии, что объявление забастовки одобряется тремя четвертями членов общего собрания профсоюза в учреждении. Статья 128 Запрещается наносить удары, призывать к ним или подстрекать их в учреждениях, предоставляющих общественные или базовые услуги населению, включая нефтяные объекты, нефтеперерабатывающие заводы, порты, аэропорты и средства общественного транспорта, а также в других учреждениях, определенных решением министра. Статья 129 Работники или их представитель в учреждении уведомляют работодателя и компетентное учреждение в письменной форме о желании трудящихся бастовать не менее чем за 3 (три) недели до указанной для него даты. В уведомлении указываются причины забастовки и требования трудящихся. Комитету должна быть предоставлена копия настоящего уведомления для осуществления его процедур урегулирования коллективных трудовых споров в соответствии с положениями настоящего Закона. Статья 130 Рабочие приостанавливают забастовку, когда иницируются процедуры разрешения коллективного трудового спора.

Статья 131 Забастовка с работы, предусмотренная статьей 127 настоящего Закона, приводит к отсчету ее срока как неоплачиваемого отпуска для работника. Статья 132 Работодатель не должен закрывать учреждение полностью или частично на этапах мирного урегулирования спора или при его разрешении арбитражем. Статья 133 Работодатель имеет право при необходимости полностью или частично закрыть учреждение для защиты своих интересов. Приостановка локаута должна быть немедленно приостановлена по согласию сторон о начале процедуры урегулирования коллективного трудового спора. Статья 134 Работодатель должен уведомить работников или профсоюз об установлении локаута, и уведомление должно включать причину локаута и дату, предназначенную для его осуществления. Локаут не должен осуществляться до истечения 3 (трех) недель с даты уведомления. Комитету должна быть предоставлена копия уведомления для осуществления его процедур урегулирования коллективных трудовых споров в соответствии с положениями закона. Статья 135 Работодатель не должен закрывать учреждение, которое предоставляет общественные или основные услуги, включая нефтяные объекты, нефтеперерабатывающие заводы, порты, аэропорты и средства общественного транспорта, а также другие учреждения, указанные в решении министра. Статья 136 Дни локаута оплачиваются рабочими днями. Часть девятая Инспекция труда и совместный диалог между производственными сторонами Глава первая Инспекция труда Статья 137 Работники, идентифицированные по решению юридически компетентного органа по согласованию с министром, должны иметь судебный принудительный статус в сфере применения положений настоящего закона, а также правил и решений, изданных при его осуществлении. Правила и процедуры, регулирующие их работу, определяются решением министра. Они имеют право входить на рабочие места и изучать связанные с ними книги, записи и документы, чтобы обеспечить применение положений настоящего закона, а также положений и решений, принятых при его осуществлении. Эти сотрудники, прежде чем приступить к работе, должны принести присягу перед министром, заявляя, что они должны выполнять свою работу честно и добросовестно и не разглашать

какие-либо секреты работы или любую информацию или данные, к которым они получили доступ в силу своей работы, даже после окончания их службы.

Статья 138 Работодатель или его представитель предоставляет работникам, предусмотренным в статье 137, необходимые возможности для выполнения своих обязанностей и все запрашиваемые ими данные или информацию, при условии, что они являются полными и правильными, и то есть в отношении применения положений настоящего закона, а также правил и решений, принятых при его осуществлении. Любому лицу запрещается умышленно нарушать или препятствовать этим работникам выполнять свою работу. Статья 139 Министр выносит решение, определяющее порядок и средства контроля за обращением с нарушителями положений Трудового закона и решений, принятых по его исполнению. Министерство может, по согласованию с компетентными органами, связать нарушения, зарегистрированные в отношении работодателей, с регистром обязательств этих организаций приостановить предоставление им услуг до устранения этих нарушений. Статья 140 Комитет под названием «Комитет по совместному диалогу между производственными сторонами» настоящим учреждается в министерстве со следующими полномочиями: 1. Изучение предложений, регулирующих рынок труда. 2. Поощрение и укрепление трудовых отношений между сторонами производства. 3. Изучение изменений в арабских и международных трудовых нормах с целью извлечения из них пользы в содействии совместному диалогу таким образом, чтобы он служил трудовым отношениям между производственными сторонами. 4. Совместное сотрудничество для направления усилий социальных партнеров на рынке труда в целях увеличения производства, повышения конкурентоспособности и достижения баланса и гармонии между интересами работников и работодателей таким образом, чтобы активизировать национальные усилия по достижению всеобъемлющего и устойчивого развития. 5. Изучение форм, подготовленных министерством для работы, системы наказаний и жалоб. Статья 141 Комитет по совместному диалогу между производственными сторонами формируется под председательством министра при условии, что в его состав входят представители трех производственных партий (правительство, работодатели и работники). Министр принимает решение о формировании комитета и определении его системы и механизма работы. Часть десятая Наказания Статья 142 Без ущерба для любого более сурового наказания, предусмотренного любым другим законом, преступления, указанные в этом законе, наказываются предусмотренными в нем наказаниями.

Статья 143 Следующие лица наказываются лишением свободы на срок не менее 10 (десяти) дней и не более месяца, а также штрафом в размере не менее 1000 (одной тысячи) Риал Оmani и не более 2000 (двух тысяч) Риал Оmani или одним из этих двух наказаний: 1. Кто подстрекает, помогает, соглашается или совершает какое-либо действие в нарушение положений статьи 29 настоящего Закона. Если лицо, совершившее нарушение, не является оманцем, оно депортируется из Султаната Оман за счет нанимающей стороны и ему запрещается въезд в него. Наказание должно быть кумулятивным в зависимости от количества неоманских работников, которые были наняты без разрешения или с нарушением разрешения. Работодатель, нанявший их, оплачивает расходы по их возвращению в свои страны, а работодателю и нанимающей стороне запрещается нанимать неоманских работников на срок не более 2 (двух) лет. Наказание удваивается, если наемный работник незаконно въезжает в Султанат Оман или отказывается от работы с работодателем, который уполномочен нанимать его на работу. Наказание

удваивается при повторении нарушения. 2. Работодатель или его представитель, который воздерживается от предоставления необходимых средств, деталей или информации в соответствии с положениями настоящего закона; предоставляет работникам ложные данные или информацию; осуществляет любое действие, которое лишает работника права осуществлять его профсоюзную деятельность; или препятствует формированию профсоюзов, профсоюзов или общей федерации для работников. 3. кто нарушает положения статей 31 и 32 настоящего Закона и решения, касающиеся условий лицензии, в дополнение к отмене или приостановлению лицензии на срок не менее 1 (одного) года. 4. Каждое лицо, умышленно препятствующее или препятствующее работнику, уполномоченному на получение статуса судебного исполнителя, осуществлять свои полномочия или выполнять любые обязанности, возложенные на него или возложенные на него. Наказание удваивается при повторении нарушения. 5. неоманский рабочий, работающий в Султанате Оман без разрешения или работающий на работодателя, кроме работодателя, уполномоченного нанимать его, в дополнение к отмене выданного ему разрешения, если таковое имеется, выдворению его из Султаната Оман за счет нанимающей стороны и запрещению ему въезда в Султанат Оман. 6. кто нарушает статьи 5, 18, 22, 27, 75, 76, 98, 99 и 100 настоящего Закона.

Статья 144 Каждый работодатель, не соблюдающий установленные проценты оманизации или план замены неоманских работников оманцами, наказывается штрафом в размере не менее 500 (пяти) сотен риалов оманов и не более 1000 (одной тысячи) риалов оманов за каждого оманца, который должен быть трудоустроен или заменен. Работодатель должен достичь установленного законом процента оманизации в течение 6 (шести) месяцев с даты обнаружения нарушения. Наказание удваивается при повторении нарушения. Статья 145 Следующие лица наказываются лишением свободы на срок не менее 1 (одного) месяца и не более 6 (шести) месяцев, а также штрафом не менее 500 (пяти) сотен риалов Омана и не более 3000 (трех тысяч) риалов Омана или одним из этих двух наказаний: 1. кто нарушает положения статей 128, 129, 130, 132, 134 и 135 настоящего Закона. 2. Работник, который препятствует или нарушает работу в учреждении в период забастовки. Статья 146 Каждый работник, который просит или принимает для себя или для других какое-либо возмещение или принимает обещание сделать это без ведома и согласия работодателя выполнить одну из назначенных ему работ или воздержаться от нее, наказывается лишением свободы на срок не менее 3 (трех) месяцев и не более 3 (трех) лет, а также штрафом не менее 1000 (одна тысяча) Риал Омани и не более 5000 (пять тысяч) Риал Омани или одним из этих двух наказаний. Статья 147 Кто нарушает положения статей 3, 6, 8, 14, 19, 25, 36, 39, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 70, 74, 87, 91, 93, 94, 95, 101, 104, 111 и 117 настоящего Закона, наказывается штрафом в размере не менее 500 (пятьсот) риалов Омани и не более 1000 (одна тысяча) риалов Омани. Во всех случаях наказание должно быть кумулятивным в зависимости от количества работников, против которых совершено нарушение. Наказание удваивается при повторении нарушения. Статья 148 Кто нарушает положения статей 77, 78, 79, 82, 84 и 90, наказывается штрафом в размере не менее 100 (сто) риалов Омана и не более 300 (триста) риалов Омана. Наказание должно быть кумулятивным в зависимости от количества работников, против которых совершено нарушение. Наказание удваивается при повторении нарушения.

Статья 149 Министру или тому, кто уполномочивается, разрешается не прибегать к судебным процедурам в отношении преступлений, наказуемых настоящим

законом, и урегулировать финансовые штрафы в соответствии с правилами и категориями, по которым решение выносится министром. Министр может депортировать административно нарушающего работника из Султаната Оман за счет нанимающей стороны, запретить ему въезд в Султанат Оман и приостановить услуги министерства у работодателя и нанимающей стороны. Статья 150 По решению министра разрешается налагать административные взыскания за нарушение положений настоящего закона, а также нормативных актов и решений, принятых по его исполнению.