

Права журналистов: в вопросах и ответах (Часть 3)

ББК 67.99 (2) 3+76,1+67,3

II-68

Настоящий справочник разработан в рамках проекта «Поддержка независимых СМИ Таджикистана», при поддержке Национального фонда в поддержку демократии (NED, США).

Тираж 1000 экземпляров. Распространяется бесплатно.

Под общей редакцией Нуриддина КАРШИБОЕВА, Председателя НАНСМИТ

Составители: Р.Булбулсаидова, Н.Рахмонбердиева, М.Алматов

Редактор: Турко ДИКАЕВ

Дизайн: Абдуфаттоха ВОХИДОВА

Права журналистов: в вопросах и ответах. Душанбе, 2008.

В основу настоящего справочника легли вопросы, наиболее часто встречаемые в консультационной юридической практике общественной организации НАНСМИТ. Данный справочник предназначен для журналистов, юристов, преподавателей и студентов факультетов журналистики.

Трудовая книжка

Трудовая книжка является основным документом трудовой деятельности, подтверждающим трудовой стаж работника. Порядок ведения трудовых книжек определяется Правительством Республики Таджикистан.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших на предприятии свыше 5 дней.

В трудовую книжку вносятся сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу с указанием профессии (специальности), квалификации, должности (в соответствии с нормативными актами, устанавливающими наименования профессий и должностей работников) и увольнение работников с указанием оснований прекращения трудового договора (контракта), а также о поощрениях и награждениях за успехи в работе.

При увольнении трудовая книжка выдается работнику в последний день работы. При задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя работнику выплачивается средний заработок за каждый день задержки. (ст. 56).

Обязан ли работодатель выдавать работнику справку о работе на данном предприятии?

Работодатель обязан выдавать работнику, в том числе бывшему, по его просьбе справку о работе на данном предприятии с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы. (ст. 57).

На какой срок допускается временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости?

Временный перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью без согласия работника допускается на срок до 1 месяца в связи с производственной необходимостью и простоем. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. На период временного перевода работнику оплачивается заработная плата по выполняемой работе, но не ниже прежнего среднего заработка.

В случае производственной необходимости, предельные сроки перевода, а также конкретные размеры оплаты труда устанавливаются работодателем после консультации с представительным органом работника.

Что такое отпуск? Какие бывают отпуска?

Под отпуском понимается относительно длительный период, в течение которого работник, в порядке, определяемом законодательством, освобождается от выполнения трудовых обязанностей с условием сохранения места работы и должности для отдыха и восстановления трудоспособности, а также удовлетворения иных благ.

Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

1) ежегодные оплачиваемые трудовые отпуска:

- а) ежегодный основной минимальный отпуск;
- б) ежегодный основной удлиненный отпуск;
- в) ежегодные дополнительные отпуска;

2) социальные отпуска:

- а) отпуск по беременности и родам;
- б) отпуск по уходу за ребёнком;
- в) учебные отпуска;
- г) творческие отпуска;

3) отпуска без сохранения заработной платы.

Какие отпуска предусмотрены законом женщине по случаю рождения ребенка?

В соответствии со ст. 164 Трудового Кодекса РТ женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и семьдесят календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию.

В соответствии со ст. 165 ТК РТ, по окончании отпуска по беременности и родам по желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию.

Женщине по ее желанию предоставляется также дополнительный отпуск без сохранения зарплаты по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им полутора лет определяет Закон РТ «О государственном социальном страховании».

Также женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо после отпуска по уходу за ребенком может предоставляться трудовой отпуск независимо от стажа работы на данном предприятии.

Имеет ли право работодатель изменить условия труда?

Работодатель вправе изменить условия труда, если такие изменения предопределены в технологии и организации производства труда.

Коллективными договорами могут быть предусмотрены предварительные консультации по поводу изменений условий труда для определенных групп работников с органами, представляющими интересы работников на предприятии.

Работодатель обязан предупредить работника о предстоящем изменении условий труда не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласится продолжить работу на новых условиях труда, то трудовой договор (контракт) может быть с ним прекращен с выплатой работнику выходного пособия в размере не менее двухмесячного заработка. Работник вправе обжаловать в суд изменение работодателем условий труда. При рассмотрении спора на работодателя возлагается бремя доказывания невозможности сохранения прежних условий труда.

В случае, если изменения в организации производства и труда, изменения объема работ могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе по согласованию с соответствующим представительным органом работников предприятия изменить условия труда работников без соблюдения срока предупреждения, предусмотренного частью третьей настоящей статьи.

Что такое семейные пособия и каков ее размер?

В соответствии со ст. 9 Закона РТ «О государственном социальном страховании», семейные пособия являются одним из видов обеспечения по государственному социальному страхованию. В соответствии со ст.14 Закона, при рождении в семье ребенка, назначается и выплачивается следующие семейные пособия: единовременные пособия в связи с рождением ребенка, также ежемесячные пособия по уходу за ребенком.

Единовременные пособия в связи с рождением ребенка выплачиваются в следующих размерах: при рождении первого ребенка - в сумме 3-х минимальных размеров зарплаты, при рождении второго ребенка - в сумме 2-х минимальных размеров зарплаты, при рождении третьего и более ребенка - в сумме одного минимального размера зарплаты.

Пособия выплачиваются по месту работы одного из родителей, а если родители не работают и не учатся - отделом социальной защиты населения по месту жительства.

Единовременные пособия при рождении ребенка назначаются и выплачиваются со дня рождения ребенка, если обращение за ним последовало не позднее 6 месяцев со дня рождения ребенка.

Пособия по уходу за ребенком:

В случае предоставления женщине отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет ей выплачивается ежемесячные пособия по уходу за ребенком за этот период по месту работы из средств социального страхования в размере 100 % минимальной зарплаты.

Кто решает вопрос увольнения работника - редактор или местный орган государственной власти (хукумат), как учредитель печатного органа?

В соответствии со ст.16 Закона РТ «О печати и других средствах массовой информации», только редактор назначается и освобождается от занимаемой должности учредителем средства массовой информации, которым может быть и местный орган государственной власти (хукумат).

Остальные работники (журналисты) осуществляют трудовую деятельность в редакции либо на основании трудового договора, либо на основании гражданско-правового договора по полномочию данного СМИ. В любом из этих случаев правом приема и увольнения работников СМИ обладает редактор СМИ.

В соответствии со ст.44 ТК РТ, трудовой договор может быть прекращен:

1) по соглашению сторон. По этому основанию может быть прекращен любой трудовой договор в любое время.

2) по инициативе работника.

3) по инициативе работодателя.

4) по истечению срока.

5) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Если работнику не сообщили причину увольнения, то работник имеет право обжаловать действия работодателя в установленном законом порядке.

Каков порядок увольнения по инициативе работника, заключивший трудовой договор на неопределенный срок?

В соответствии со ст.45 Трудового Кодекса РФ, работник вправе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом работодателя за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Что такое отпуск без сохранения заработной платы, и в какие сроки можно ее использовать?

В соответствии со статей 99 ТК РФ, по семейным и другим уважительным причинам работнику на основе его заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласию работника и работодателя.

Отпуск без сохранения зарплаты по заявлению работника предоставляется в обязательном порядке:

1. Участникам Великой Отечественной войны и лицам, приравненным к ним, а также работающим пенсионерам - до 14 календарных дней ежегодно.
2. Родителям и женам военнослужащих, погибших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите страны, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте - до 14 календарных дней ежегодно.
3. Работающим инвалидам - до 2-х месяцев в году.
4. Работникам в связи с рождением ребенка, торжества бракосочетания, смерть родственников - до 7 календарных дней.
5. Работникам, ухаживающим за больным членом семьи - до 14 календарных дней.
6. Работникам по медицинскому заключению имеющим путевку на санаторно-курортное лечение сроком превышающим срок трудового отпуска - на время не достающего времени трудового отпуска, если трудовой отпуск был использован, то на все время срока путевки.
7. Работникам, которым предоставлено право сдачи вступительных экзаменов в высшее и средне-специальное учебное заведение - соответственно 15 и 10 календарных дней.
8. Лицам, поступающим в аспирантуру и докторантуру без отрыва от производства - на время туда и обратно на место расположения учебного заведения в период сдачи вступительных экзаменов, кандидатских и практических работ.
9. В других случаях, предусмотренных законодательством РФ и коллективными договорами.

Кто имеет право на ежегодный дополнительный отпуск?

В соответствии статьи 86 Трудового кодекса РФ, «Ежегодные дополнительные отпуска» Трудового Кодекса РФ, работодатель обязан предоставлять ежегодные дополнительные отпуска по следующим критериям:

- работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда (статья 87 настоящего Кодекса);
- работникам, имеющим особый характер работы (статья 88 настоящего Кодекса);
- работникам, выполняющим работу в неблагоприятных природно-климатических условиях (статья 89 настоящего Кодекса);
- работникам с ненормированным рабочим днем (статья 89(1)) настоящего Кодекса;
- в других случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом);
- работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда (статья 87 ТК РФ).

Кто и как устанавливает порядок рабочего дня журналиста?

Независимо от форм собственности трудовые правоотношения действуют на основании Трудового Кодекса РФ. Основанием деятельности работника является трудовой контракт (договор), где оговаривается продолжительность рабочего дня, объем заработной платы, права и обязанности обеих сторон.

Какие сроки выплаты заработной платы предусмотрены законодательством?

Согласно ст. 108 Трудового кодекса, сроки выплаты заработной платы устанавливаются в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте и не могут быть реже одного раза в каждые полмесяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным и праздничным днем, выплата ее производится накануне этого дня.

При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в последний день работы.

Заработная плата, не полученная работником ко дню смерти, выдаётся членам его семьи или лицам, взявшим на себя расходы по похоронам, по мере востребования (в редакции Закона РТ от 17.05.2004г.№26).

При задержке по вине работодателя выплаты заработной платы по сравнению с установленными сроками работодатель обязан дополнительно выплатить работнику средства в размере учетной ставки банковского процента, существующего в месте выполнения работы на день выплаты, за каждый день задержки.

Работники, виновные в задержке выплаты заработной платы, привлекаются к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

Какие виды поощрений предусматривает законодательство о труде?

За успехи на работе, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе работодатель применяет следующие меры поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение Почетной Грамотой;
- 5) занесение на Доску Почета, в Книгу Почета.

Правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены также и другие поощрения. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. ТК РТ122).

В каких случаях работник отстраняется от работы?

Согласно ст.54 ТК РТ отстранение от работы производится по требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством республики, работодатель обязан отстранить работника от работы. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения работодатель не вправе допускать к работе в этот день (смену). За период отстранения от работы оплата не начисляется.

Допускается ли привлечение к сверхурочным работам, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет?

Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по распоряжению работодателя сверх установленной для работника ежедневной продолжительности рабочего времени, либо сверх числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочные работы применяются в исключительных случаях, только с согласия работника.

Согласно статье 162 Трудового Кодекса РТ «Не допускается привлечение к сверхурочным работам, в выходные и праздничные дни, а также направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет».

На основе вышесказанного, руководитель газеты не имеет право отправлять в командировку женщину, воспитывающего 2-летнего ребенка. Об увольнении с работы по причине отказа поездки в командировку не может быть и речи.

Имеет ли журналист какие-нибудь льготы?

Опираясь на Трудовой Кодекс РТ, Закон РТ «О печати и других средствах массовой информации», Закон РТ «О телевидении и радиовещании», мы можем ответить, что каких-либо льгот для журналистов они не предусматривают.

Обязан ли руководитель возместить ущерб, причиненный в результате лишения возможности трудиться?

Да, обязан. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате:

- 1) незаконного отказа в приеме на работу, отстранения от работы, перевода на другую работу или увольнения;
- 2) несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении на прежней работе;
- 3) задержки выдачи трудовой книжки;
- 4) распространения любым способом порочащих работника сведений.

Ответственность работодателя в этом случае наступает, если уволенный работник испытывал затруднения в поступлении на другую работу.

Возможно ли, по закону, увольнение работника по сокращения штатов во время нахождения его в отпуске? Имеет ли

он я право требовать компенсации? Если да, то, в каком размере?

Во-первых, согласно статье 46 Трудового Кодекса РФ, «не допускается расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации предприятия, прекращения деятельности предпринимателя.

Во-вторых, статья 50 Трудового Кодекса РФ гласит: «работникам, высвобождаемым с предприятия в связи с сокращением работ или изменением условий работ, гарантируется:

1. Выплата выходного пособия в размере не менее среднемесячного заработка

2. Сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства в течение второго, третьего месяца увольнения, по решению органа занятости населения, если работник заблаговременно (в десятидневный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был трудоустроен.

Я учусь в средней школе и сотрудничаю с газетами. Имею ли я право устроиться на работу в эти газеты на основе трудового контракта? С какого возраста принимают на работу?

На основании статьи 27 Трудового кодекса РФ, «работником, как стороной трудового договора (контракта) может быть гражданин, достигший 15 лет».

Учащиеся, достигшие 14 лет, также могут заключать трудовые договоры (контракты) в случаях и в порядке, предусмотренном законодательством. Статья 174, часть 2 Трудового кодекса гласит: "Для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических училищ, средних специальных учебных заведений, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения, в свободное время по достижении ими четырнадцатилетнего возраста с согласия одного из родителей или заменяющего его лица".

Также необходимо отметить, что для работников в возрасте от 15 до 18 лет продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

Если я и работодатель заключили устный трудовой договор, входит ли этот период в трудовой стаж?

Согласно статье 32 Трудового кодекса РФ, трудовой договор между работодателем и исполнителем может быть и устным и письменным, по этому, в любом случае период работы входит в трудовой стаж работника.

Я работала в редакции газеты пять месяцев и в порядке перевода перешла в другое СМИ, положено ли мне получить трудовой отпуск?

Согласно нормам Трудового Кодекса РФ (статьи 92, 94), Вы имеете право на очередной трудовой отпуск.

Выпускница факультета журналистики пришла устраиваться на работу в телекомпанию. Ей было отказано в приеме на работу по причине отсутствия у нее профессионального стажа. По каким причинам журналисту может быть отказано в приеме на работу?

Отказ в приеме на работу по тому основанию, что у гражданина еще нет рабочего (профессионального) стажа является незаконным. Статья 35 Конституции РФ гарантирует каждому право на труд. Отсутствие профессионального стажа не означает отсутствия деловых качеств или того, что будущие результаты труда такого работника непременно будут плохими. Именно, для того, чтобы определить, насколько работник в состоянии качественно выполнять работу, за которую он взялся, согласно ст. 33 Трудового Кодекса РФ установлен испытательный срок при приеме на работу.

Испытательный срок не может длиться более 3 месяцев. Три месяца – это вполне достаточно для того, чтобы работодатель смог определить соответствие работника занимаемой должности, а работник мог оценить все условия предоставленной работы. В том случае, если вы считаете, что вам необоснованно отказывают в приеме на работу, вы вправе обратиться в суд с заявлением об обжаловании действий работодателя.

Учитывается ли стаж трудовой деятельности работников СМИ при выходе в очередной трудовой отпуск?

Статья 85 Трудового Кодекса РФ гласит: «Ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 24 календарных дней». А из статьи 91 того же Кодекса следует: «Законодательными и иными нормативными актами о труде могут предусматриваться особые правила исчисления стажа работы дающего право на получение дополнительных отпусков».

Указ Президента РФ от 01.09.1997г. №802 «О продолжительности ежегодного основного и дополнительного трудового отпуска» дает возможность работникам, отработавшим на одном месте (организации) дополнительно к трудовому основному отпуску следующее количество календарных дней:

от 5 до 10 лет – 3 календарных дня;

от 10 до 15 лет – 5 календарных дней;

от 15 до 20 лет – 10 календарных дней;

свыше 20 лет – 15 календарных дней.

Советуем Вам обратить внимание на ваш трудовой контракт, а именно на те его пункты, которые оговаривают все аспекты основного трудового отпуска. И если Вам кажется недостаточным период выдаваемого трудового отпуска, то Вы должны обсудить данный вопрос с

Вашим работодателем во время подписания трудового соглашения (контракта).

Главный редактор согласился и подписал на заявлении журналиста о повышении заработной платы «не возражаю», а генеральный директор отказал в повышении заработной платы. Кто в «доме хозяин»: главный редактор или генеральный директор?

В тех редакциях, где есть и генеральный директор, и главный редактор распорядителем финансов является генеральный директор. Именно за его подписью выходят все приказы по редакции, и он подписывал с вами индивидуальный трудовой договор.

В данном случае главный редактор высказал свое мнение о качестве работы журналиста, т.к. последний подчиняется в первую очередь главному редактору. При этом следует иметь в виду, что изменение заработной платы – это изменение условий труда. Исходя из этого, генеральный директор поступил правильно, а при изменении заработной платы необходимо внести изменения в трудовой договор.

Работая в одном из областных газет, находилась в отпуске по уходу за ребенком до достижения 1,5 лет. Так как моя работа связана с командировками, то имею ли я право отказаться от них?

В соответствии со статьей 162 Трудового кодекса Республики Таджикистан, женщин, имеющих детей до 3-х лет, направлять в командировки не допускается. Женщин, имеющих детей от 3-х до 14 лет направлять в командировки можно только с их согласия.

В период трудового отпуска заболел гриппом, и врач выписал больничный лист. Для чего это нужно?

В соответствии с частями 1 и 7 ст.95 Трудового Кодекса Республики Таджикистан, трудовой отпуск может быть продлен или перенесен на другое время в случае временной нетрудоспособности работника. Если временная нетрудоспособность работника наступила в период трудового отпуска, то отпуск продлевается на дни болезни или же по соглашению с работодателем перенесен на другое время рабочего года. Основанием для продления и перенесения на другое время трудового отпуска служит листок нетрудоспособности (больничный листок), выданный в установленном порядке.

Почему журналисты печатных изданий не имеют социальную защищенность?

Специальной главы или статьи на счет социальной защищенности журналистов печатных изданий в Законе Республики Таджикистан «О печати и других средств массовой информации» нет.

Социальная защищенность предусмотрена лишь в статье 31 Закона Республики Таджикистан «О телевидении и радиовещании» только для работников государственных телерадиоорганизаций. Однако, согласно с нормами законодательства о труде, вопросы социальной защиты, возможно, регулировать, в договоре между работодателем и работником.

Раньше при выходе в трудовой отпуск, кроме отпускных выплачивали материальную помощь в размере 1 или 2-х окладов. Почему сейчас прекращена эта выплата?

Выплата материальной помощи предусматривается в коллективных договорах, заключаемых администрацией с учредителем издания. Как мы выяснили, в вашей редакции отсутствует выплата материальной помощи к отпускным только по причине отсутствия средств для этих целей.

Можно ли обязать журналиста работать сверхурочно, в выходные и праздничные дни?

По общему правилу, в праздничные дни работа не производится нигде, кроме непрерывных производств. Редакция не относится к числу непрерывных производств. В том случае, если руководство редакции решило праздничный день объявить рабочим, оно должно издать об этом приказ, в котором необходимо оговорить оплату труда за работу в этот день. В соответствии со статьей 105 Трудового Кодекса РТ оплата за работу в праздничные дни производится в двойном размере. Журналистов должны ознакомить с этим приказом под роспись. При этом, любой журналист вправе отказаться от работы в праздничный день.

Фотокорреспондент обратился с претензий в редакцию газеты, с которой прежде состоял в трудовых отношениях о том, что нарушены его авторские права, так как редакция без его согласия разместила его фотосъемки в газете. Законна ли претензия фотокорреспондента? Каковы права корреспондента на служебные произведения?

Фотоснимки, находящиеся в архиве редакций, относятся к служебным произведениям, поскольку эти произведения созданы при наличии трудовых отношений между автором и работодателем. Служебным признается произведения, созданные в порядке выполнения служебных обязанностей или служебного задания. Авторское право на эти снимки имеет автор служебного произведения, фотокорреспондент, ему принадлежат и личные неимущественные права. Следовательно, его авторство и неимущественные права при публикации фотоснимков не должны никем нарушаться.

Но, закрепляя авторские права на служебное произведение за автором, законодатель предусматривает возможность существенного ограничения имущественных авторских прав, закрепленных за автором. Для перехода к работодателю имущественных авторских прав на служебное произведение достаточно, основанием является заключения трудового договора. Работодатель сохраняет полученные им авторские права, и после прекращения трудового договора. В данном случае работодатель имел право использовать фотоснимки для публикации без согласия автора, но с обязательным указанием авторство фотокорреспондента.

Журналист по трудовому контракту работал в редакции по совместительству. После 2-х лет работы он уволился. Однако работодатель отказался произвести запись в трудовой книжке, ссылаясь на то, что он работает по совместительству. Правомерны ли действия руководства редакции?

Согласно ст.56 Трудового кодекса РТ, не зависимо от срока и формы после 5 дней работы работодатель обязан произвести запись о работе в трудовую книжку работника.

В данном случае работодатель обязан произвести запись о двухлетней работе работника в трудовую книжку.

Журналист одновременно работает в двух редакциях. Редактор областной газеты журналисту предъявил ультиматум, чтобы он уволился с районной редакции и работал только у него. Имеет ли право журналист на работу по совместительству?

Да, имеет. Действующее трудовое законодательство в Таджикистане не содержит каких-либо запретов на работу по совместительству в разных организациях. И если работник успевает делать работу в двух редакциях, никто не вправе запретить ему это делать. При совмещении работ в разных редакциях не требуется согласия работодателя на основной работе.

ЛИЦЕНЗИРОВАНИЕ СМИ

Какие нормативные акты регулируют вопросы лицензирования?

Вопросы лицензирования в Таджикистане регулируются Законом РТ «О лицензировании отдельных видов деятельности», а также Положением об особенностях лицензирования отдельных видов деятельности. Деятельность в области телерадиовещания и аудио визуальных произведений является одним из видов деятельности, на осуществление которого на территории РТ требуется получение лицензии.

Что такое лицензия и кто ее выдает?

Лицензия – это специальное разрешение на осуществление конкретного вида деятельности, в нашем случае это право на производство и (или) трансляцию программ телевидения и радиовещания, которые включают в себя следующие деятельности, подлежащие лицензированию: Это

- производство программ телевидения и радиовещания;
- распространение программ телевидения и радиовещания;
- производство аудиовизуальной продукции (производство звуковой (фонограмма), визуальной и аудиовизуальной продукции).

Лицензирующим органом у нас в Республике является Комитет по телевидению и радиовещанию при Правительстве Республики Таджикистан. Данный орган также может делегировать свои полномочия другим своим подведомственным подразделениям.

Срок действия лицензии не может быть менее пяти лет и по его окончании по заявлению лицензиата может быть продлен.

Какие документы необходимо представить в лицензирующий орган для получения лицензии?

Согласно главе 52 Положения, для получения лицензии необходимо соблюдать лицензионные требования и условия.

Во-первых, необходимо представить в лицензирующий орган заявление специальной формы, где должны будут указаны:

- наименование телерадиоорганизации, реквизиты, сведения о символике (позывной, эмблема, заставка, фирменный знак, юридический адрес).
 - язык (языки) вещания;
 - вид вещания (телевидение, радио, производство звуковой, визуальной, аудиовизуальной продукции и т.д.);
 - периодичность вещания (ежесуточное, ежедневное и т.п. в часах в сутки);
 - программные цели и задачи вещания, примерная тематика и специализация теле или радиопрограмм, сетка вещания, виды звуковой, аудиовизуальной продукции;
 - аудитория (территория, охватываемая вещанием, (город, район и т.д.) категории зрителей и слушателей, на которых рассчитано вещание, реализация аудиовизуальной продукции);
 - способ вещания (эфирное, кабельное, мультимедийное, проводное, и т.д.).
- Также необходимо к заявлению прилагать следующие документы;
- перечень используемого технологического оборудования для целей телерадиовещания;
 - сведения об источнике финансирования;
 - сведения об основных технических показателях средств подготовки и формирования телевизионных и радиопрограмм, производства аудиовизуальной продукции;
 - сведения о наличии у заявителя ранее полученных лицензий на деятельность телерадиовещания и об учрежденных им средствах массовой информации, а также перечень средств массовой информации (организаций), соучредителем или владельцем пакета акций которых является заявитель;
 - сертификат соответствия показателей (параметров) используемого оборудования нормативным требованиям;
 - сведения о распространении дополнительной и вторичной информации в составе вещательного сигнала.

Помимо вышеуказанных требований установленных положением, получение лицензии предусматривает также следующие условия:

- лицензиат (телерадиоорганизация) в процессе своей деятельности не должен менять свою специализацию и объем вещания без согласования с лицензирующим органом;
- лицензиат не имеет право изменять канал вещания (вещательную частоту), мощность передатчика, распространять свою теле- или радиопрограмму на территорию более чем это указано в лицензии;
- распространяемые телерадиопрограммы и аудиовизуальные продукты лицензиата должны производиться с соблюдением технологических требований;
- технические средства лицензиата не должны создавать помехи и искажения, другое неудобство аудитории телезрителей и радиослушателей;
- лицензиат не должен вести вещание на языке, не указанном в лицензии;
- лицензиат не в праве распространять в составе вещательного сигнала дополнительную и вторичную информацию, если это не указано в лицензии кроме информации, связанной с содержанием основной программы;
- скрытая уступка лицензии, а также отчуждение лицензии в области телерадиовещания не допускается.

Какой порядок рассмотрения заявки на лицензию?

После того, как вы подготовили все необходимые документы вам необходимо их представить в соответствующий лицензирующий орган, где они принимаются по описи, копия которой направляется соискателю лицензии, т.е. заявителю.

Лицензирующий орган, в свою очередь, принимает решение о предоставлении или об отказе Вам в предоставлении лицензии в срок, не превышающий тридцати дней со дня поступления заявления о предоставлении лицензии со всеми необходимыми документами и обязан в указанный срок уведомить Вас о принятом решении.

Уведомление об отказе в предоставлении лицензии направляется (вручается) соискателю лицензии в письменной форме с указанием причин отказа, а уведомление о предоставлении лицензии направляется (вручается) соискателю лицензии в письменной форме с указанием реквизитов банковского счета и срока уплаты лицензионного сбора за предоставление лицензии.

В течение трех дней, после того как Вы представили документ, подтверждающий уплату лицензионного сбора за предоставление лицензии, лицензирующий орган бесплатно выдает Вам документ, подтверждающий наличие лицензии.

По каким основаниям лицензирующий орган может отказать в предоставлении лицензии?

Лицензирующий орган может отказать вам в предоставлении лицензии по следующим основаниям, предусмотренным главой 9 Положения:

- наличие в документах не достоверной или искаженной информации;
- несоответствие принадлежащих ему или используемых им объектов лицензионным требованиям и условиям.

Необходимо отметить, что не допускается отказ в выдаче лицензии на основании величины объема продукции (работ, услуг), производимой или планируемой для производства соискателем лицензии.

В случае если вы не согласны с решением лицензирующего органа, Вы имеете право обжаловать отказ лицензирующего органа в предоставлении лицензии или его бездействие в суде.

Какими правами обладает лицензирующий орган?

Лицензирующий орган имеет широкие полномочия по осуществлению надзора за соблюдением лицензиатом лицензионных требований и условий, определенных положением и в случаях нарушений вправе принимать ряд санкций.

Лицензирующий орган имеет право:

- проводить проверки деятельности лицензиата на предмет её соответствия лицензионным требованиям и условиям;
- составлять на основании результатов проверок акты (протоколы) с указанием конкретных нарушений;
- вносить предупреждения и принимать решения, обязывающие лицензиата устранить выявленные нарушения, устанавливать сроки устранения данных нарушений.

В каких случаях приостанавливается и аннулируется действия лицензии?

Согласно главе 12 Положения аннулирование или приостановление действия лицензии допускается в следующих случаях:

- несоблюдения лицензионных требований и условий,
- передача лицензии другому физическому или юридическому лицу,
- выпуск или продажа некачественных товаров, оказание некачественных услуг,
- несоблюдение других требований нормативных правовых актов,

- в случае неуплаты в течение трех дней лицензиатом лицензионного сбора за предоставление лицензии,
- в случае выявления неоднократных нарушений или грубого нарушения лицензиатом лицензионных требований и условий влекут за собой аннулирование или приостановление действия лицензии,
- если нарушение лицензиатом лицензионных требований и условий повлекло за собой нанесение ущерба правам и законным интересам, здоровью граждан, обороне и безопасности государства, культурному наследию народов Республики Таджикистан.

Если лицензирующий орган приостанавливает действие лицензии, то он обязан установить срок устранения лицензиатом нарушений, повлекших за собой приостановление действия лицензии. Указанный срок не может превышать шесть месяцев. В случае, если в установленный срок лицензиат не устранил указанные нарушения, лицензирующий орган обязан обратиться в суд с заявлением об аннулировании лицензии. На время приостановления действия лицензии, срок лицензии не продлевается и плата за возобновление действия лицензии не взимается.

В каких случаях лицензия теряет юридическую силу?

В следующих случаях лицензия теряет юридическую силу:

- в случае ликвидации юридического лица;
- прекращения его деятельности в результате реорганизации, за исключением его преобразования, либо прекращения действия свидетельства о государственной регистрации гражданина в качестве индивидуального предпринимателя.

Как аннулируется лицензия?

Аннулирование лицензии производится решением суда на основании заявления лицензирующего органа. Одновременно с подачей заявления в суд лицензирующий орган вправе приостановить действие указанной лицензии на период до вступления в силу решения суда.

Принятое решение о приостановлении действия лицензии или об аннулировании лицензии или о направлении заявления об аннулировании лицензии в суд доводится лицензирующим органом до лицензиата в письменной форме с мотивированным обоснованием такового, не позднее чем через три дня после его принятия.

Как решение о приостановлении действия лицензии, так и об аннулировании лицензии может быть обжаловано в судебном порядке.