

ТРУДОВОЙ КОДЕКС ГРУЗИИ

от 25 мая 2006 года №3132-Іс

(В редакции Законов Грузии
от 27.12.2006 г. №4198-вс, 29.12.2006 г. №4299-вс)

Раздел I.
Общие положения

Глава I. Вступительные положения

Статья 1. Сфера действия

1. Настоящим Кодексом регулируются трудовые и непосредственно связанные с ними отношения на территории Грузии, если они не регулируются иным образом другим специальным законом или международными договорами Грузии.

2. Вопросы, связанные с трудовыми отношениями, не упорядоченные настоящим Кодексом или другим специальным законом, регулируются нормами Гражданского кодекса Грузии.

Статья 2. Трудовые отношения

1. Трудовыми отношениями является выполнение работником работы для работодателя за определенную плату в условиях организационного регулирования труда.

2. Трудовые отношения возникают по соглашению, достигнутому в результате свободного волеизъявления сторон на основании равенства сторон.

3. При трудовых отношениях запрещается любая дискриминация в зависимости от расы, цвета кожи, языка, этнической, социальной и национальной принадлежности, происхождения, имущественного и сословного положения, места жительства, возраста, пола, сексуальной ориентации, ограниченных возможностей, принадлежности к религиозным либо иным объединениям, семейного положения, политических и иных взглядов.

4. Дискриминацией считается прямое или косвенное притеснение лица, что ставит целью или влечет создание устрашающей, враждебной, унижительной, оскорбляющей достоинство обстановки либо создание условий, которые прямо или косвенно ухудшают положение лица по сравнению с другими лицами, находящимися в аналогичных условиях.

5. Дискриминацией не считается необходимость различать лиц в зависимости от сути, специфики работы или условий ее выполнения, служащая достижению законной цели и являющаяся необходимым и соизмеримым средством ее достижения.

6. При трудовых отношениях стороны должны соблюдать основные права и свободы человека, определенные законодательством Грузии.

Статья 3. Субъекты трудовых отношений

1. Субъектами трудовых отношений могут быть работодатель, работник и объединение работников.

2. Работодателем является физическое или юридическое лицо или объединение лиц, для которого на основании трудового договора выполняется определенная работа.

3. Работником является физическое лицо, на основании трудового договора выполняющее определенную работу для работодателя.

4. Субъектами коллективных трудовых отношений являются объединение работников и работодатель.

Раздел II.

Индивидуальные трудовые отношения

Глава II. Возникновение трудовых отношений

Статья 4. Минимальный возраст принимаемых на работу лиц и

возникновение трудовой дееспособности

1. Трудовая дееспособность физических лиц возникает в возрасте с 16 лет.

2. Трудовая дееспособность несовершеннолетних лиц в возрасте до 16 лет возникает с согласия их законного представителя или

органов опеки/попечительства, если трудовые отношения не противоречат интересам несовершеннолетних, не причиняют вреда их нравственному, физическому и умственному развитию и не ограничивают их в праве и возможности получения начального и базового образования. Согласие законного представителя или органа опеки/попечительства остается в силе и применительно к последующим трудовым отношениям подобного характера.

3. С несовершеннолетними в возрасте до 14 лет трудовой договор может заключаться только на деятельность в сфере спорта, искусства и культуры, а также на выполнение рекламных работ.

4. Запрещается заключение с несовершеннолетними трудовых договоров на выполнение работ, связанных с игорным бизнесом, ночными развлекательными заведениями, изготовлением, перевозкой и реализацией эротической и порнографической продукции, фармацевтических и токсических веществ.

5. Запрещается заключение с несовершеннолетними, а также беременными женщинами и кормящими матерями трудового договора на выполнение тяжелых, вредных работ и работ в опасных условиях.

Статья 5. Преддоговорные отношения и обмен информацией до заключения трудового договора

1. Работодатель правомочен добывать информацию о кандидате, необходимую для решения вопроса о его приеме на работу.

2. Кандидат обязан сообщить работодателю о любых обстоятельствах, которые могут помешать ему в выполнении работы, или создать угрозу интересам работодателя или третьего лица.

3. Работодатель вправе проверять достоверность информации, представленной кандидатом.

4. Информация о кандидате, добытая работодателем, и информация, представленная кандидатом, не может быть доступной другим лицам

без

согласия кандидата, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

5. Кандидат вправе истребовать представленные им документы, если работодатель не заключал с ним трудового договора.

6. Кандидат вправе получить полную информацию о подлежащей выполнению работе, условиях труда, правовом положении при трудовых отношениях, об оплате труда.

7. Преддоговорные отношения с кандидатом считаются завершенными с заключением сторонами трудового договора или с сообщением об отказе в приеме на работу.

8. Работодатель не обязан обосновывать свое решение об отказе в приеме на работу.

Статья 6. Заключение трудового договора

1. Трудовой договор заключается в письменной или устной форме, на определенный, неопределенный сроки или на срок выполнения работы.

2. Трудовой договор в письменной форме заключается на понятном для сторон языке. Трудовой договор в письменной форме может заключаться на нескольких языках. Если трудовой договор в письменной форме заключен на нескольких языках, он должен содержать оговорку о том, договору на каком языке отдается предпочтение в случае расхождения между положениями договоров.

3. Заявление лица и изданный работодателем на его основании документ, подтверждающий волю работодателя принять лицо на работу, приравнивается к заключению трудового договора.

4. Работодатель обязан в случае требования работника выдавать справку о занятости, включающую данные о выполненной работе, оплате труда, продолжительности трудового договора.

5. Трудовым договором может определяться, что внутренний трудовой распорядок является частью трудового договора. В таком случае работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить лицо с

внутренним трудовым распорядком.

6. Если с работником заключено несколько взаимодополняющих, но не взаимозаменяющих трудовых договоров, все эти договора остаются в силе и рассматриваются в качестве одного трудового договора.

7. Препный трудовой договор остается в силе в той степени, в которой его положения не изменены последующим договором.

8. При наличии нескольких договоров, заключенных с работником на одном и том же условии, предпочтение отдается договору, заключенному позже.

Статья 7. Возникновение трудовых отношений

Трудовые отношения возникают с момента фактического начала выполнения работником работы, если трудовым договором не предусмотрено иное.

Статья 8. Ограничение на заключение трудового договора на работу

по совместительству

1. Трудовой договор на работу по совместительству может заключаться с лицом, которое в свободное от основной работы время может выполнять другую оплачиваемую работу.

2. Право работника на выполнение другой работы может ограничиваться трудовым договором, если выполнение такой работы может помешать ему в исполнении обязанностей, связанных с основной работой или/и если лицо, для которого должна выполняться эта работа, является конкурентом работодателя.

Статья 9. Испытательный срок

1. В целях установления соответствия лица выполняемой работе, по согласованию сторон, с кандидатом в разовом порядке может заключаться трудовой договор с испытательным сроком не более 6 месяцев. Трудовой договор с испытательным сроком может заключаться только в письменной

форме, в противном случае договор будет считаться трудовым договором.

2. Работодатель вправе в любое время в течение испытательного срока заключать с кандидатом трудовой договор или расторгать трудовой договор, заключенный на испытательный срок.

3. На случай расторжения трудового договора с испытательным сроком не распространяется норма, предусмотренная частью 3 статьи 38 настоящего Кодекса, если трудовым договором, заключенным на испытательный срок, не определено иное. В случае расторжения трудового договора, заключенного на испытательный срок, оплата труда работника производится в соответствии с проработанным им временем.

Глава III. Выполнение работы

Статья 10. Обязанность выполнять работу лично

Работник обязан выполнять работу лично. Стороны по взаимному согласованию могут на определенный срок поручить выполнение работы третьему лицу.

Статья 11. Право работодателя на указание, несущественное изменение и изменение условий трудового договора

1. Работодатель вправе указанием уточнить отдельные обстоятельства выполнения работником предусмотренной договором работы, которые не меняют существенным образом условий договора.

2. Изменение условий трудового договора возможно только по согласованию сторон.

3. Если трудовым договором не предусмотрено иное, несущественным изменением условий договора считаются:

а) изменение работодателем указанного работнику места выполнения работы, если при помощи общественно доступных транспортных средств проезд с места жительства к новому месту работы и обратно занимает не более 3 часов в день и при этом не связан с неравномерными расходами;

б) изменение времени начала и окончания работы не более чем на 90 минут;

в) изменение, обусловленное изменением законодательства, ввиду которого точное выполнение договора невозможно, но не меняется его основная суть.

4. Изменение одновременно двух обстоятельств из предусмотренных частью 3 настоящей статьи считается изменением условий трудового договора.

Статья 12. Командировка

1. Командировкой является временное изменение работодателем места работы работника исходя из интересов работы.

2. Направление работодателем работника в командировку не считается изменением условий трудового договора, если период командировки не превышает 45 календарных дней в год.

3. Случай превышения работодателем срока, предусмотренного частью 2 настоящей статьи, считается изменением условий трудового договора.

4. Работодатель обязан полностью возместить работнику расходы, связанные с командировкой.

5. Нормы, предусмотренные настоящей статьей, применяются только в том случае, если трудовым договором не определено иное.

Статья 13. Внутренний трудовой распорядок

1. Работодатель вправе устанавливать внутренний трудовой распорядок.

2. Внутренний трудовой распорядок - письменный документ, которым могут определяться:

а) продолжительность рабочей недели, время начала и завершения ежедневной работы, при сменной работе - продолжительность смены;

б) продолжительность отдыха;

в) время и место выдачи оплаты труда;

г) продолжительность и порядок предоставления оплачиваемого отпуска;

д) продолжительность и порядок предоставления отпуска

без

сохранения заработной платы;

е) правила соблюдения условий труда;

ж) виды и порядок применения поощрения и ответственности;

з) порядок рассмотрения заявлений/жалоб.

3. С учетом специфики работы работодатель внутренним рабочим распорядком может определять специальные правила.

Глава IV. Рабочее время, время перерыва и отдыха

Статья 14. Продолжительность рабочего времени

1. Если трудовым договором не предусмотрено иное, определенная работодателем продолжительность рабочего времени, в течение которого работник выполняет работу, не должна превышать 41 часа в неделю. В рабочее время не входит время перерыва и отдыха.

2. Продолжительность отдыха между рабочими днями (сменами) не должна быть менее 12 часов.

Статья 15. Рабочее время при сменной работе

Сменная работа и переход из одной смены в другую определяются графиком сменности, который утверждает работодатель с учетом специфики работы. Об изменении в графике сменности работнику должно быть сообщено за 10 дней, если это не является невозможным ввиду крайней производственной необходимости.

Статья 16. Порядок суммированного учета рабочего времени

Если исходя из условий работы невозможно строгое соблюдение продолжительности ежедневного или еженедельного рабочего времени, допускается введение порядка суммированного учета рабочего времени.

Статья 17. Сверхурочная работа

1. Работник обязан выполнять сверхурочную работу:

а) для предупреждения стихийного бедствия или/и ликвидации его последствий - без вознаграждения;

б) для предупреждения производственной аварии или/и

ликвидации ее последствий - с надлежащим вознаграждением.

2. Запрещается поручать выполнение сверхурочной работы беременным женщинам или роженицам, лицам с ограниченными возможностями без их согласия.

3. Сверхурочной считается выполняемая работником работа, продолжительность которой превышает рабочее время, указанное в трудовом договоре. Если трудовым договором не определяется рабочее время, сверхурочной считается работа, продолжительность которой превышает либо 41 час в неделю либо рабочее время, определенное работодателем в пределах 41 часа в соответствии с частью первой статьи 14 настоящего Кодекса.

4. Условия сверхурочной работы определяются по согласованию сторон.

Статья 18. Ограничение ночной работы

Запрещается поручать выполнение ночной работы (с 22 до 6 часов) несовершеннолетним лицам, беременным женщинам, роженицам или кормящим матерям, а лицам, ухаживающим за детьми в возрасте до 3 лет, или лицам с ограниченными возможностями - без их согласия.

Статья 19. Дополнительный перерыв для кормящих матерей

1. Работнику - кормящей матери с ребенком в возрасте до 1 года, - по требованию предоставляется дополнительно не менее 1 часа на ежедневный перерыв.

2. Перерыв на кормление ребенка засчитывается в рабочее время и оплачивается.

Статья 20. Праздничные дни

1. Праздничными днями являются:
а) 1 и 2 января - дни новогодних праздников;
б) 7 января - День Рождества Господа нашего Иисуса Христа;
в) 19 января - Крещение - День Святого Богоявления Господа нашего

Иисуса Христа;

г) 3 марта - День Матери;

д) 8 марта - Международный женский день;

е) 9 апреля - День принятия Акта о восстановлении государственной независимости Грузии, День национального единения, гражданского согласия и памяти погибших за Родину;

ж) Пасхальные дни - Великая пятница, Великая суббота, День

Светлого Воскресения Господа нашего Иисуса Христа; День поминовения

усопших - второй день после Пасхи, понедельник (даты переходные);

з) 9 мая - День Победы над фашизмом;

и) 12 мая - День Святого апостола Андрея Первозванного -

основоположника Грузинской Церкви как Апостольского Собора;

к) 26 мая - День независимости Грузии;

л) 28 августа - Мариамоба - День Успения Владычицы нашей

Пресвятой Богородицы;

м) 14 октября - Мцхетоба (Светицховлоба) - День праздника Хитона

Господня;

н) 23 ноября - Гиоргоба, День Святого Георгия.

2. Работник вместо установленных настоящим Кодексом праздничных дней вправе потребовать другие выходные дни, что должно быть определено трудовым договором.

3. Выполнение работником работы в праздничные дни, предусмотренные частью первой настоящей статьи, считается сверхурочной работой и ее условия определяются по согласованию сторон.

Глава V. Отпуск

Статья 21. Продолжительность отпуска

1. Работник вправе пользоваться оплачиваемым отпуском продолжительностью не менее 24 календарных дней в году.

2. Работник вправе пользоваться отпуском без сохранения заработной платы продолжительностью не менее 15 календарных дней в году.

3. Трудовым договором могут определяться отличные от предусмотренных настоящей статьей сроки и условия, которые не должны

ухудшать положения работника.

Статья 22. Порядок предоставления отпуска

1. Право работника на отпуск возникает по истечении одиннадцати месяцев работы. Отпуск может предоставляться работнику по согласованию сторон и до истечения указанного срока.

2. Со второго года работы отпуск может предоставляться работнику в любое время рабочего года по согласованию сторон.

3. По согласованию сторон отпуск может быть использован по частям.

4. В отпуск не засчитываются: период временной нетрудоспособности, отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком, отпуск по усыновлению новорожденного ребенка и дополнительный отпуск по уходу за ребенком.

5. Если трудовым договором не предусмотрено иное, работодатель вправе устанавливать очередность предоставления оплачиваемого отпуска работникам в течение года.

Статья 23. Обязательство по предварительному предупреждению работодателя при использовании отпуска без сохранения заработной платы

При использовании отпуска без сохранения заработной платы работник обязан предупредить работодателя за 2 недели, кроме случаев, когда предупреждение невозможно ввиду неотложных медицинских показаний либо семейных обстоятельств.

Статья 24. Возникновение права требовать предоставление отпуска

1. При исчислении срока возникновения права требовать предоставление отпуска учитывается фактически отработанное работником время, а также время вынужденного простоя по вине работодателя.

2. При исчислении срока возникновения права требовать

предоставление отпуска не учитывается время прогула или пребывания в отпуске без сохранения заработной платы в течение более 7 рабочих дней.

Статья 25. Составляющие исключение случаи перенесения оплачиваемого отпуска

1. Если предоставление работнику оплачиваемого отпуска в текущем году может отрицательно повлиять на нормальный ход работы, с согласия работника допускается перенесение отпуска на будущий год. Запрещается перенесение на будущий год оплачиваемого отпуска несовершеннолетнего.

2. Запрещается перенесение оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд.

Статья 26. Выплаты к отпуску

Выплаты к отпуску определяются исходя из средней оплаты труда работника за 3 предыдущих месяца, если с начала работы или с последнего отпуска проработано менее 3 месяцев - исходя из средней оплаты за проработанные месяцы, а в случае ежемесячного фиксированной оплаты труда - исходя из оплаты за последний месяц.

Глава VI. Отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком, отпуск по усыновлению новорожденного ребенка и дополнительный отпуск по уходу за ребенком

Статья 27. Отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком

1. Работнику по его требованию предоставляется отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком - продолжительностью 477 календарных дней.

2. Оплачиваются 126 календарных дней отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком, а в случае осложнений при родах или рождения близнецов - 140 календарных дней.

3. Отпуск, предусмотренный частью 2 настоящей статьи, может

перераспределяться работником по его усмотрению на период беременности и послеродовой период.

Статья 28. Отпуск по усыновлению новорожденного ребенка

Работнику, усыновившему ребенка в возрасте до 1 года, по его требованию предоставляется отпуск по усыновлению новорожденного ребенка - продолжительностью 365 календарных дней со дня рождения ребенка. Оплачиваются 70 календарных дней этого отпуска.

Статья 29. Оплата отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком, а также отпуска по усыновлению новорожденного ребенка

Отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком, а также отпуск по усыновлению новорожденного ребенка оплачивается из государственного бюджета в порядке, установленном законодательством. Работодатель и работник могут договориться о дополнительном вознаграждении.

Статья 30. Дополнительный отпуск по уходу за ребенком

1. Работнику по его просьбе непрерывно или по частям, но не менее 2 недель в год предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком - продолжительностью 12 недель до того, как ребенку исполнится 5 лет.

2. Дополнительный отпуск по уходу за ребенком может предоставляться любым лицам, фактически ухаживающим за ребенком.

Глава VII. Оплата труда

Статья 31. Форма и размер оплаты труда, время и место ее выплаты

1. Форма и размер оплаты труда определяются трудовым договором. Нормы настоящей статьи применяются только в случае, если трудовым договором не предусмотрено иное.

2. Заработная плата выдается раз в месяц по месту работы.

3. Работодатель обязан за каждый день задержки любого вознаграждения или расчета выплачивать работнику 0,07 процента задержанной суммы.

Статья 32. Оплата труда при вынужденном простое

1. Если трудовым договором не предусмотрено иное, при вынужденном простое по вине работодателя работнику выплачивается заработная плата в полном размере.

2. Вынужденный простой по вине работника не оплачивается.

Статья 33. Вычеты из заработной платы

1. Работодатель вправе вычитать из заработной платы работника излишне выданную сумму или любую другую сумму, выплачиваемую ему исходя из трудовых отношений.

2. Общий размер разового вычета из заработной платы не должен превышать 50 процентов заработной платы.

Статья 34. Окончательный расчет при прекращении трудовых отношений

При прекращении трудовых отношений работодатель обязан произвести окончательный расчет с работником не позднее 7 календарных дней, если трудовым договором или законом не предусмотрено иное.

Глава VIII. Соблюдение условий труда

Статья 35. Право на безопасную и здоровую рабочую среду

1. Работодатель обязан обеспечить работникам максимально безопасную для жизни и здоровья рабочую среду.

2. Работодатель обязан в разумные сроки предоставить работнику имеющуюся у него объективную и понятную информацию в полном объеме о всех факторах, влияющих на жизнь и здоровье работника или безопасность естественной среды.

3. Работник вправе отказаться от выполнения работы, поручения

либо указания, противоречащего закону, или ввиду несоблюдения условий безопасности труда создающего явную и существенную угрозу жизни, здоровью, собственности его самого или третьих лиц либо безопасности естественной среды. Работник обязан незамедлительно извещать работодателя об обстоятельствах, ввиду которых он отказывается от выполнения обязательств, взятых трудовым договором.

4. Работодатель обязан внедрять превентивную систему, обеспечивающую безопасность труда, и своевременно предоставлять работнику надлежащую информацию о рисках, касающихся безопасности труда, мерах по их превенции, а также правилах обращения с опасными видами оборудования, в случае необходимости обеспечивать работника персональным защитным оснащением, по мере технологического прогресса заменять опасные виды оборудования безопасными или менее опасными, принимать все разумные меры по обеспечению безопасности работника и охраны его здоровья.

5. Работодатель обязан принимать все разумные меры по локализации и ликвидации последствий случаев на производстве, оказанию первичной помощи и эвакуации.

6. Работодатель обязан в полном объеме возместить работнику связанный с выполнением работы вред, причиненный ухудшением состояния здоровья, и расходы на необходимое лечение.

7. Работодатель обязан обеспечить защиту беременной женщины от работы, создающей угрозу благополучию, физическому и психическому здоровью ее самой и плода.

8. Перечень тяжелых, вредных работ и опасных условий работы, правила безопасности труда, в том числе - случаи и правила периодического медицинского обследования работников за счет средств работодателя определяются законодательством Грузии.

прекращение трудовых отношений

Статья 36. Приостановление трудовых отношений

1. Приостановлением трудовых отношений является временное невыполнение работы, предусмотренной трудовым договором, не влекущее прекращения трудовых отношений.

2. Основания для приостановления трудовых отношений:

а) забастовка;

б) локаут;

в) осуществление активного или/и пассивного избирательного права;

г) явка в следственные органы, органы прокуратуры или судебные органы в случаях, предусмотренных процессуальным законодательством;

д) призыв на обязательную военную службу;

д1) призыв на резервную военную службу;

е) отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком, отпуск по усыновлению новорожденного ребенка и дополнительный отпуск по уходу за ребенком;

ж) временная нетрудоспособность, если ее срок не превышает 30 календарных дней подряд или общий срок в течение 6 месяцев не превышает 50 календарных дней;

з) повышение квалификации, профессиональная переподготовка или обучение, продолжительность которого не должна превышать 30 календарных дней;

и) отпуск без сохранения заработной платы;

к) оплачиваемый отпуск.

3. В случае требования работником прекращения трудовых отношений по основаниям, предусмотренным частью 2 настоящей статьи (кроме подпункта "б"), работодатель обязан приостановить трудовые отношения на разумный срок.

4. В случае приостановления трудовых отношений, кроме случая, предусмотренного подпунктом "д1" части 2 настоящей статьи, работнику не выплачивается заработная плата, если законодательством или трудовым договором не определено иное.

5. В случаях, предусмотренных процессуальным

законодательством,
явка в следственные органы, органы прокуратуры или судебные органы
возмещается из государственного бюджета в порядке,
установленном
законодательством Грузии.

6. В случае приостановления трудовых отношений не
допускается
расторжение трудового договора.

Статья 37. Основания для прекращения трудовых отношений

1. Основаниями для прекращения трудовых отношений являются:

а) выполнение работы, предусмотренной трудовым договором;

б) истечение срока трудового договора;

в) нарушение трудового договора одной из сторон;

г) расторжение трудового договора;

д) соглашение сторон;

е) вступление в законную силу приговора или решения
суда,

исключающего возможность выполнения работы;

ж) если трудовым договором не предусмотрено иное,
продолжительная
нетрудоспособность, когда срок нетрудоспособности превышает
30

календарных дней подряд либо ее общий срок в течение 6
месяцев

превышает 50 календарных дней, при этом работником использован
отпуск,

определенный статьей 21 настоящего Кодекса;

з) смерть работодателя - физического лица, либо работника;

и) начало производства по ликвидации работодателя -
юридического
лица.

2. Не допускается прекращение трудовых отношений ввиду
призыва

работника на резервную военную службу или(и) в период
прохождения им

резервной военной службы.

Статья 38. Расторжение трудового договора

1. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе
одной из

сторон в порядке, установленном настоящей статьей.

2. Если инициатором расторжения трудового договора
является

работник, он обязан предупредить работодателя письменным
сообщением не

менее чем за 30 календарных дней, если трудовым
договором не

предусмотрено иное.

3. В случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя работнику выплачивается не менее чем месячная заработная плата.

4. Требования частей 2 и 3 настоящей статьи не распространяется на случаи невыполнения одной из сторон обязательств, взятых трудовым договором.

Статья 39. Расторжение трудового договора с несовершеннолетними лицами

Законный представитель несовершеннолетнего лица или орган попечительства/опеки вправе требовать расторжения трудового договора с несовершеннолетним, если продолжение работы причинит вред жизни, здоровью или другим значительным интересам несовершеннолетнего.

Статья 40. Вынужденное продолжение работы

Если срок трудового договора истек, но исходя из характера работы немедленное прекращение работы причинит значительный вред и создаст угрозу здоровью человека, работник обязан продолжать работу до устранения такого положения, а работодатель обязан выплачивать ему заработную плату.

Раздел III.

Коллективные трудовые отношения

Глава X. Коллективный договор

Статья 41. Общие положения

1. Коллективный договор заключается между работодателем и двумя или более работниками - объединением работников.

2. Коллективный договор основывается на тех же принципах, что и индивидуальный договор.

3. При заключении коллективного договора, изменении его условий не допускается вмешательство государственных органов или органов

местного самоуправления. Договор, заключенный при подобном вмешательстве, признается недействительным.

Статья 42. Представительство

1. В целях заключения трудового договора, изменения его условий, его расторжения или защиты прав работников объединение работников действует через представителей.

2. Представительство удостоверяется письменной доверенностью, которое подписывают работники и лицо, которому предоставляется право на представительство.

3. Представителем может быть любое дееспособное физическое лицо.

4. Представитель действует исходя из интересов только тех работников, которые предоставили ему право на представительство.

Статья 43. Коллективный договор

1. Коллективный договор заключается только в письменной форме.

2. Возможно заключение работником с работодателем индивидуального или/и нескольких коллективных договоров.

3. Договоры, заключенные после первоначального договора, считаются частями этого договора и рассматриваются в качестве одного договора.

4. Отмена по инициативе одной из сторон какой-либо части договора влечет прекращение трудовых отношений в порядке, установленном настоящим Кодексом.

5. Наличие коллективного договора не ограничивает работодателя или работника в праве прекращать трудовые отношения, что не влечет прекращения трудовых отношений для других работников - участников того же договора.

6. Части 3 и 4 настоящей статьи действуют в случае, когда стороны не приходят к соглашению или если договором не предусмотрено иное.

Раздел IV.

Ответственность и споры

Глава XI. Ответственность

Статья 44. Материальная ответственность за причиненный вред

Вред, причиненный одной стороной другой при трудовых отношениях, возмещается в порядке, установленном законодательством Грузии.

Статья 45. Письменный договор об ответственности

1. Письменным договором могут определяться вид и пределы индивидуальной ответственности работника, если это вытекает из специфики работы.

2. Письменный договор о полной материальной ответственности может заключаться с совершеннолетним работником, осуществляющим хранение, переработку, продажу (передачу), перевозку или использование в процессе производства переданных ему ценностей.

Статья 46. Ограничения, предусмотренные трудовым договором

1. Работник и работодатель трудовым договором могут согласиться об ограничении прав стороны. Такое ограничение должно прямо вытекать из интересов сторон, должно быть разумным и пропорциональным этим интересам.

2. В случае требования работника работодатель обязан разъяснить ему в письменной форме любые ограничения прав и свобод.

3. Трудовым договором может устанавливаться обязательство работника, не использовать знания и квалификацию, приобретенные при выполнении условий трудового договора в пользу другого, конкурирующего работодателя. Указанное ограничение может применяться и после прекращения трудовых отношений, но не более чем в течение 3 лет после прекращения трудовых отношений.

4. Ограничение, предусмотренное частью 3 настоящей статьи, не может устанавливаться для лиц, осуществляющих педагогическую

деятельность в общеобразовательном учреждении начальной или/и базовой ступени.

5. Вред, причиненный нарушением настоящей статьи, возмещается в порядке, установленном законодательством Грузии.

Глава XII. Спор

Статья 47. Спор

1. Спор - разногласие, возникшее при трудовых отношениях, разрешение которого входит в законные интересы сторон трудового договора.

2. Спор возникает с направлением одной стороной другой письменного сообщения о разногласии.

3. Основанием для возникновения спора при трудовых отношениях может быть нарушение прав и свобод человека, предусмотренных законодательством Грузии, а также условий трудового договора или/и условий труда.

4. Рассматривать спор могут только лица, которых непосредственно касается данный спор, или представители этих лиц.

5. Рассмотрение спора не влечет приостановления трудовых отношений.

6. Рассмотрение индивидуального спора возможно путем проведения согласительных процедур, индивидуальных переговоров или посредством суда.

7. Работник - участник коллективного договора в случае данного спора не ограничивается в индивидуальной защите своих прав в связи с другим конкретным вопросом.

Статья 48. Рассмотрение и разрешение спора

1. Спор должен разрешаться путем проведения согласительных процедур между сторонами.

2. О начале согласительных процедур одна сторона направляет другой письменное извещение, в котором точно должны определяться

основания возникновения данного спора и требования.

3. Вторая сторона обязана рассмотреть письменное извещение и в письменной форме сообщить стороне о своем решении в течение 10 календарных дней со дня получения извещения.

4. Представители и стороны принимают письменное решение, которое становится частью имеющегося трудового договора.

5. Если согласие во время спора не было достигнуто в течение 14 календарных дней либо если сторона уклонилась от участия в согласительных процедурах, другая сторона вправе обратиться в суд или арбитраж.

6. Во время спора не допускается увеличение сторонами требования или изменение предмета спора в процессе рассмотрения спора.

Статья 49. Забастовка и локаут

1. Забастовка - временный добровольный отказ в случае спора работников от выполнения (полностью или частично) обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Право участвовать в забастовке не имеют лица, определенные законодательством Грузии.

2. Локаут - временный добровольный отказ в случае спора работодателя от выполнения (полностью или частично) обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3. Стороны обязаны до использования права на забастовку или локаут устраивать предупредительную забастовку или предупредительный локаут.

4. Стороны должны не менее чем за 3 календарных дня до начала предупредительной забастовки или предупредительного локаута в письменной форме известить друг друга о предмете спора и основании его возникновения, а также о времени, месте и характере забастовки или локаута.

5. После предупредительной забастовки или предупредительного локаута стороны обязаны в порядке, установленном настоящим Кодексом,

вновь принять участие в согласительных процедурах.

6. Право на забастовку или локаут возникает только в течение не менее чем 24 часов и не более 14 календарных дней после предупредительной забастовки или предупредительного локаута.

7. В период забастовки или локаута стороны обязаны продолжать согласительные процедуры.

8. Забастовка или локаут не может продолжаться более 90 календарных дней.

9. При забастовке или локауте работодатель не обязан выплачивать работнику заработную плату.

10. Забастовка или локаут не является основанием для прекращения трудовых отношений.

Статья 50. Отсрочка или приостановление забастовки

Если опасность грозит жизни и здоровью человека, безопасности окружающей среды или собственности третьих лиц, а также деятельности жизненно важных служб, суд вправе отсрочить начало забастовки или локаута не более чем на 30 дней, а начатые забастовку или локаут приостановить на этот же срок.

Статья 51. Незаконные забастовка и локаут

1. Во время чрезвычайного или военного положения право на забастовку или локаут может быть ограничено декретом Президента Грузии.

2. Не допускается применение непосредственно в ходе рабочего процесса права на забастовку работниками, деятельность которых связана с безопасностью жизни и здоровья человека, либо при невозможности приостановить эту деятельность исходя из технологического характера.

3. Если одна из сторон уклонилась от участия в согласительных процедурах и устраивает забастовку или локаут, такие забастовка или локаут считаются незаконными.

4. Незаконной считается забастовка работников, которые

были
проинформированы о расторжении трудового договора до
возникновения
спора.

5. Если право на забастовку возникло до завершения
срочного
трудоого договора, забастовка по истечении срока договора
считается
незаконной.

6. Суд принимает решение о признании забастовки или
локаута
незаконными, о котором незамедлительно извещаются стороны.
Судебное
решение о признании забастовки или локаута незаконными
исполняется
незамедлительно.

Статья 52. Гарантии работников

1. Участие работников в забастовке не может
рассматриваться в
качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для
расторжения
трудоого договора, кроме случая незаконной забастовки.

2. Если суд признал локаут незаконным, работодатель
обязан
восстановить трудовые отношения с работниками и возместить
им
пропущенные рабочие часы.

3. Работники, которые не участвовали в забастовке, но по
причине
забастовки не могли выполнять свою работу, могут быть
переведены
работодателем на другую работу или им может возмещаться период
простоя
исходя из часовой рабочей ставки.

4. В течение времени, указанного в части 6 статьи 49
настоящего
Кодекса, работодатель не вправе прекращать трудовые
отношения с
работниками, участвующими в забастовке.

Раздел V.

Переходные и заключительные положения

Глава XIII. Переходные и заключительные положения

Статья 53. Распространение Кодекса на существующие
трудоые
отношения

Настоящий Кодекс распространяется на существующие

трудо­вые
отношения независимо от даты их возникновения.

Статья 54. Мероприятия, подлежащие осуществлению в связи с введением в действие настоящего Кодекса

1. Министерству труда, здравоохранения и социальной защиты Грузии разработать и утвердить:

а) порядок оплаты отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком, отпуска по усыновлению новорожденного ребенка - в течение 2 месяцев со дня введения в действие настоящего Кодекса;

б) список тяжелых, вредных работ и работ с опасными условиями труда, а также перечень случаев и правила проведения периодического медицинского обследования работников за счет средств работодателя - до 1 июля 2007 года;

в) исключен;

г) порядок ведения государственного реестра частного агентства по трудоустройству - в течение 6 месяцев со дня введения настоящего Кодекса в действие. Частным агентством по трудоустройству признается любое физическое лицо либо юридическое лицо частного права, оказывающее услуги в целях обеспечения занятости безработных (лиц, ищущих работу). Для целей настоящей нормы безработными (ищущими работу) считаются трудоспособные или частично трудоспособные лица работоспособного возраста, определенного законодательством Грузии, не имеющие работы, ищущие ее и готовые к ее выполнению.

2. Приказ Министра труда, здравоохранения и социальной защиты Грузии "Об утверждении порядка назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам" от 15 марта 2006 года №85/п сохраняет юридическую силу до утверждения в соответствии с настоящим Кодексом порядка оплаты отпуска по беременности, родам и усыновлению новорожденного.

3. Исключена.

4. Исключена.

5. Исключена.

6. Юридическому лицу публичного права - Государственному агентству социальной помощи и занятости обеспечить погашение только тех задолженностей по пособиям для безработных, которые имелись до дня введения в действие настоящего Кодекса.

7. Исключена.

8. Юридическое лицо публичного права - Государственное агентство социальной помощи и занятости, подлежащее государственному контролю Министерства труда, здравоохранения и социальной защиты Грузии, реорганизовать в государственное подведомственное учреждение - Агентство по социальным субсидиям, которое считать правопреемником указанного юридического лица публичного права - Государственного агентства социальной помощи и занятости, в том числе - в имущественных отношениях, а также считать правопреемником подлежащего государственному контролю Министерства труда, здравоохранения и социальной защиты Грузии юридического лица публичного права - Единого государственного фонда социального страхования Грузии в части выплаты государственной пенсии, государственной компенсации, государственной академической стипендии, возмещения вреда, причиненного здоровью работника при исполнении служебных обязанностей, пособия по беременности и родам, социальной помощи (льгот) в денежной форме для различных социальных категорий, определенных в соответствии с законодательством Грузии.

Статья 55. Нормативные акты, подлежащие отмене в связи с введением в действие настоящего Кодекса

С введением в действие настоящего Кодекса считать утратившими силу:

- а) Кодекс законов о труде Грузии от 28 июня 1973 года;
 - б) Закон Грузии "О коллективных договорах и соглашениях"
- от 10

декабря 1997 года;

в) Закон Грузии "О порядке урегулирования коллективных трудовых споров" от 30 октября 1998 года;

г) Закон Грузии "О занятости" от 28 сентября 2001 года;

д) Закон Республики Грузия "Об отмене существующих и восстановлении традиционных праздничных дней " от 22 ноября 1990 года;

е) Приказ Министра труда, здравоохранения и социальной защиты Грузии "Об утверждении Положения о государственном подведомственном учреждении, входящем в сферу управления Министерства труда, здравоохранения и социальной защиты Грузии, - Инспекции труда" от 16 ноября 2004 года №310/n;

ж) подзаконные нормативные акты, изданные/принятые на основании подлежащих отмене законодательных актов, определенных настоящим Кодексом.

Статья 56. Введение Кодекса в действие

Настоящий Кодекс ввести в действие на 15-й день после опубликования.

Президент Грузии
Саакашвили

Михаил