Органический закон Грузии

Трудовой кодекс Грузии

Раздел I. Общие положения

Глава I. Вступительные положения

1. Сфера действия

1. Настоящий Закон регулирует трудовые и сопутствующие им отношения на территории Грузии, если они не регулируются иным образом другим специальным законом или международными договорами Грузии.

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

3. Трудовым договором не могут определяться отличающиеся от предусмотренных настоящим Законом нормы, ухудшающие положение работника. *(статья дополнена пунктом 12.06.2013 № 729)*

Статья 2. Трудовые отношения

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

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

3. В трудовых и преддоговорных отношениях запрещается любая дискриминация в зависимости от расы, цвета кожи, языка, этнической и социальной принадлежности, национальности, происхождения, имущественного и сословного положения, места жительства, возраста, пола, сексуальной ориентации, ограниченных возможностей, принадлежности к религиозным, общественным, политическим либо иным объединениям, в том числе – профессиональным союзам, от семейного положения, политических или иных взглядов. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

4. Дискриминацией считается прямое или косвенное притеснение лица, которое ставит целью или влечет создание для него устрашающей, враждебной, унизительной, ущемляющей либо оскорбляющей достоинство обстановки либо создание лицу условий, которые прямо или косвенно ухудшают его положение 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 соразмерным и необходимым средством ее достижения.

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

Статья 3. Субъекты трудовых отношений

1. Субъектами трудовых отношений являются: работодатель или объединение работодателей и работник или объединение работников, созданное в целях и порядке, предусмотренных Законом Грузии «О профессиональных союзах» и конвенциями

Международной организации труда № 87 и № 98 (далее – объединение работников). *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

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

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

4. Субъектами индивидуальных трудовых отношений являются работодатель и работник. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

5. Субъектами коллективных трудовых отношений являются один или более работодателей или одно или более объединений работодателей и одно или более объединений работников. *(статья дополнена пунктом 12.06.2013 № 729)*

Статья 31. *(Исключена 12.06.2013 № 729).*

Раздел II. Индивидуальные трудовые отношения

Глава II. Возникновение трудовых отношений

Статья 4. Минимальный возраст для приема на работу и возникновение трудовой дееспособности

1. Трудовая дееспособность физических лиц возникает с 16-летнего возраста.

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 обязательного 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 или 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, требующуюся для принятия решения о его приеме на работу.

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

3. Работодатель вправе проверять достоверность представленной кандидатом информации.

4. Информация о кандидате, добытая работодателем, и информация, представленная кандидатом, не могут быть доступны другим лицам без согласия кандидата, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

5. Кандидат вправе отозвать представленные им документы, если работодатель не заключил с ним трудовой договор.

6. Работодатель обязан предоставить кандидату информацию:

(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)

а) о подлежащей выполнению работе;

б) о форме (письменной или устной) и сроках (определенных или неопределенных) трудового договора;

в) об условиях труда;

г) о правовом положении работника в трудовых отношениях;

д) об оплате труда.

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

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

Статья 6. Заключение трудового договора

1. Трудовой договор заключается в письменной или устной форме, на определенный или неопределенный срок. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

1^1. Трудовой договор обязательно заключается в письменной форме, если трудовые отношения длятся более 3 месяцев. *(статья дополнена пунктом 12.06.2013 №729)*

1^2. Кроме случая, когда срок трудового договора составляет один год или более одного года, трудовой договор заключается на определенный срок только тогда, когда: *(статья дополнена пунктом 12.06.2013 №729)*

а) подлежит выполнению конкретный объем работы;

б) подлежат выполнению сезонные работы;

в) объем работы временно увеличивается;

г) производится замена временно отсутствующего на работе работника по основанию приостановления трудовых отношений;

д) существуют другие объективные обстоятельства, оправдывающие заключение договора на определенный срок.

1^3. Если трудовой договор заключен на срок более 30 месяцев или если трудовые отношения длятся в результате последовательного заключения срочных трудовых договоров дважды или более раз и их продолжительность превышает 30 месяцев, считается, что заключен бессрочный трудовой договор. Срочные трудовые договора считаются заключенными последовательно, если существующий трудовой договор был продлен с истечением его срока или следующий срочный трудовой договор заключен в течение 60 дней после истечения срока первого договора. *(статья дополнена пунктом 12.06.2013 №729)*

1^4. Ограничения, настоящей статьей установленные в отношении заключения срочного трудового договора, не распространяются на предпринимательский субъект, предусмотренный пунктом первым статьи 2 Закона Грузии «О предпринимателях», если после его государственной регистрации не истекло 48 месяцев (начинающее предприятие) и он удовлетворяет определенным Правительством Грузии дополнительным условиям (в случае установления таковых) при условии, что для целей настоящего пункта

продолжительность срочного трудового договора не может быть меньше 3 месяцев. *(статья дополнена пунктом 12.06.2013 №729)*

1^5. Действие пункта 1^4 настоящей статьи не распространяется на предпринимательский субъект, созданный в результате реорганизации, на основании передачи в собственность или пользование активов другого предпринимательского субъекта либо притворной сделки. *(статья дополнена пунктом 12.06.2013 №729)*

1^6. Кроме случаев, предусмотренных подпунктами «а» - «д» пункта 1^2 настоящей статьи, если трудовые отношения были начаты в определенный пунктом 1^4 настоящей статьи период, составляющий 48 месяцев, после истечения этого срока считается, что был заключен бессрочный трудовой договор. *(статья дополнена пунктом 12.06.2013 №729)*

2. Письменный трудовой договор заключается на понятном для сторон языке. Письменный трудовой договор может заключаться на нескольких языках. Если письменный трудовой договор заключен на нескольких языках, он должен содержать оговорку о том, заключенному на каком языке договору отдается предпочтение в случае разности положений договоров.

3. Заявление лица и изданный работодателем на его основании документ, подтверждающий волю работодателя о принятии лица на работу, приравниваются к заключению трудового договора.

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

5. Трудовым договором может определяться трудовой распорядок в качестве части договора. В таком случае работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить лицо с трудовым распорядком (в случае наличия такового), а затем – с любыми изменениями в нем.

6. Если с работником заключено несколько трудовых договоров, которые только дополняют и не заменяют полностью друг друга, все договоры сохраняют силу и рассматриваются в качестве одного трудового договора.

7. Предыдущий трудовой договор сохраняет силу в той мере, в какой его положения не изменены положениями последующего договора.

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

9. Существенными условиями трудового договора являются:

(статья дополнена пунктом 12.06.2013 №729)

а) дата начала работы и продолжительность трудовых отношений;

б) рабочее время и время отдыха;

в) место работы;

г) должность и вид подлежащей выполнению работы;

д) размер оплаты труда и порядок выплаты;

е) порядок оплаты сверхурочной работы;

ж) продолжительность оплачиваемого отпуска и отпуска без сохранения заработной платы и порядок предоставления отпуска.

10. Недействительно условие индивидуального трудового договора или документа, предусмотренного пунктом 3 настоящей статьи, противоречащее настоящему Закону либо заключенному с тем же работником коллективному договору, кроме случая, когда индивидуальный трудовой договор улучшает положение работника. *(статья дополнена пунктом 12.06.2013 №729)*

Статья 7. Возникновение трудовых отношений

Трудовые отношения возникают с момента, когда работник фактически приступает к выполнению работы, если трудовым договором не определено иное.

Статья 8. Ограничение, касающееся заключения трудового договора на работу по совместительству

(заглавие статьи изложено в новой редакции 12.06.2013 № 729)

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 выполнять другую работу может ограничиваться трудовым договором, если выполнение подобной работы может препятствовать исполнению обязанностей, связанных с основной работой, или (и) если лицо, для которого должна быть выполнена работа по совместительству, является конкурентом работодателя.

Статья 9. Испытательный срок *(статья изложена в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

1. В целях установления соответствия лица подлежащей выполнению работе, по согласованию сторон трудовой договор может заключаться с работником на испытательный срок исключительно в разовом порядке, не более чем на 6 месяцев. Трудовой договор на испытательный срок заключается только в письменной форме.

2. Работа с испытательным сроком должна быть оплачиваемой. Размер этой оплаты и порядок выплаты определяются соглашением сторон.

3. Работодатель вправе в любое время в течение испытательного срока заключить с работником трудовой договор или расторгнуть трудовой договор, заключенный с ним на испытательный срок.

4. На случай расторжения трудового договора, заключенного на испытательный срок, не распространяются требования, предусмотренные статьей 38 настоящего Закона, если трудовым договором, заключенным на испытательный срок, не определено иное. В случае расторжения трудового договора, заключенного на испытательный срок, труд работника оплачивается в соответствии с проработанным временем.

Глава III. Выполнение работы

Статья 10. Обязательство, связанное с выполнением работы лично

Работник обязан выполнять работу лично. По согласованию сторон работу на определенный срок может выполнять третье лицо.

Статья 11. Изменение условий трудового договора *(статья изложена в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

1. Работодатель вправе путем уведомления уточнить для работника отдельные обстоятельства выполнения работы, предусмотренной трудовым договором, не меняющие существенные условия договора.

2. Изменение существенных условий трудового договора может осуществляться только по согласованию сторон. Если трудовым договором не предусматривается какое-либо существенное условие, такое условие может быть определено с согласия работника.

3. Изменение существенных условий трудового договора, обусловленное изменением законодательства, не требует согласия работника.

4. Изменением существенных условий трудового договора не считаются:

а) изменение места выполнения работы, указанного работодателем работнику, если проезд работника от места жительства до нового места выполнения работы и обратно общедоступными транспортными средствами занимает не более 3 часов в день и не вызывает при этом несоразмерных расходов;

б) изменение времени начала или окончания работы не более чем на 90 минут.

5. Одновременное изменение обоих обстоятельств, предусмотренных пунктом 4 настоящей статьи, признается изменением существенных условий трудового договора.

Статья 12. Командировка

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

2. Направление работодателем работника в командировку не считается изменением существенных условий трудового договора, если период командировки не превышает 45 календарных дней в год. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

3. Случай превышения работодателем срока, предусмотренного пунктом 2 настоящей статьи, считается изменением существенных условий трудового договора. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

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

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

Статья 13. Трудовой распорядок

1. Работодатель вправе устанавливать трудовой распорядок и обязан ознакомить с ним работника. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

2. Трудовой распорядок – это письменный документ, которым могут определяться:

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

б) продолжительность отдыха;

в) время, место и порядок выдачи оплаты труда; *(подпункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

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 может определять распорядком труда специальные правила.

4. Недействительно положение внутреннего трудового распорядка, противоречащее индивидуальному трудовому договору или коллективному договору, либо настоящему Закону. *(статья дополнена пунктом 12.06.2013 №729)*

Глава IV. Работа, время перерыва и отдыха

Статья 14. Продолжительность рабочего времени

1. Определенная работодателем продолжительность рабочего времени, в течение которого работник выполняет работу, не должна превышать 40 часов в неделю, а на предприятии со специфическим режимом работы, где производственный/трудовой процесс предусматривает непрерывный режим, по продолжительности превышающий 8 часов, – 48 часов в неделю. Перечень отраслей со специфическим режимом работы определяет Правительство Грузии. В рабочее время не засчитывается время перерыва и отдыха. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

1[1]. Если деятельность работодателя предусматривает 24-часовой непрерывный режим производственного/трудового процесса, стороны правомочны заключить трудовой договор о сменной работе, с учетом условий пункта 2 настоящей статьи и с условием предоставления работнику времени отдыха, адекватного проработанным часам. *(статья дополнена пунктом 12.06.2013 №729)*

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

3. Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего в возрасте от 16 до 18 лет не должна превышать 36 часов в неделю. *(статья дополнена пунктом 12.06.2013 №729)*

4. Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 16 лет не должна превышать 24 часов в неделю. *(статья дополнена пунктом 12.06.2013 №729)*

Статья 15. Рабочее время, определяемое при сменной работе

Сменная работа и переход из одной смены в другую определяются графиком сменности, которое утверждает работодатель с учетом специфики работы. Об изменениях в графике сменности работник должен быть извещен 10 днями ранее, если это не представляется невозможным ввиду крайней производственной необходимости.

Статья 16. Порядок суммированного учета рабочего времени

С учетом условий работы, при которых невозможно 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) по предотвращению стихийных бедствий или (и) ликвидации их последствий – без вознаграждения;

б) по предотвращению производственных аварий или (и) ликвидации их последствий – с надлежащим вознаграждением.

2. Запрещается поручать выполнение сверхурочных работ беременным женщинам или роженицам, лицам с ограниченными возможностями, несовершеннолетним без их согласия. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

3. Сверхурочной работой считается выполнение по согласованию сторон работником работы в течение отрезка времени, продолжительность которого для совершеннолетнего превышает 40 часов в неделю, для несовершеннолетнего в возрасте от 16 до 18 лет – 36 часов в неделю, а для несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 16 лет – 24 часов в неделю. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

4. Сверхурочные работы оплачиваются в увеличенном размере почасовой ставки заработной платы. Размер этой оплаты определяется по согласованию сторон. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

5. Стороны могут заключить соглашение о предоставлении работнику времени дополнительного отдыха вместо оплаты сверхурочных работ. *(статья дополнена пунктом 12.06.2013 №729)*

Статья 18. Ограничение ночной работы

Запрещается поручать выполнение ночных работ (с 22 часов 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 из согласия.

Статья 19. Дополнительный перерыв для кормящих матерей

1. Работнице – кормящей матери ребенка в возрасте до одного года по ее требованию предоставляется дополнительный перерыв продолжительностью не менее 1 часа в день.

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 переходящие);

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 – День Успения Владычицы нашей Пресвятой Богородицы (Мариамоба);

м) 14 Октября – Мцхетоба (Светицховлоба) – праздник Хитона Господня и Столпа Животворящего;

н) 23 Ноября - Гиоргоба, День Святого Георгия.

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

3. Выполнение работником работы в праздничные дни, предусмотренные пунктом первым настоящей статьи, считается сверхурочной работой, и условия ее оплаты определяются в порядке, установленном пунктами 4 и 5 статьи 17 настоящего Закона. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

Глава V. Отпуск

Статья 21. Продолжительность отпуска

1. Работник вправе пользоваться оплачиваемым отпуском – не менее 24 рабочих дней в году. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

2. Работник вправе пользоваться отпуском без сохранения заработной платы – не менее 15 календарных дней в году. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

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

4. При расторжении трудового договора по какому-либо из оснований, предусмотренных подпунктами «а», «е» - «з» и «о» пункта первого статьи 37 настоящего Закона, работодатель обязан возместить работнику неиспользованный отпуск пропорционально продолжительности трудовых отношений. *(статья дополнена пунктом 12.06.2013 № 729)*

Статья 22. Порядок предоставления отпуска

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

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

3. По соглашению 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 оплачиваемых отпусков работникам в течение года.

Статья 23. Обязательство по предварительному уведомлению работодателя при взятии отпуска без сохранения заработной платы

При взятии отпуска без сохранения заработной платы работник обязан 2 неделями ранее предупредить работодателя об этом, кроме случаев, когда предупреждение невозможно ввиду неотложных медицинских показаний или семейных обстоятельств.

Статья 24. Возникновение права требовать предоставление отпуска

1. В срок возникновения права требовать предоставления отпуска засчитывается фактически отработанное работником время, а также время вынужденного простоя по вине работодателя.

2. В срок возникновения права требовать предоставления отпуска не засчитывается время отсутствия на работе без уважительных причин 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 перенос отпуска на будущий год. Запрещается перенос на будущий год оплачиваемого отпуска несовершеннолетнего.

2. Запрещается перенос 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 время, проработанное с начала работы или после последнего отпуска, – менее 3 месяцев, – исходя из средней оплаты за проработанные месяцы, а в случае ежемесячной фиксированной оплаты труда – исходя из оплаты за последний месяц.

Статья 26^1. Дополнительный отпуск для работников, занятых на работах с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда *(Закон дополнен статьей 12.06.2013 № 729)*

Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 10 календарных дней в год.

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 730 календарных дней.(27.09.2013,№1393, ввести в действие с 1 января 2014 года.)

2. Оплачиваются 183 календарных дня отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком, а в случае осложнений при родах или рождения близнецов – 200 календарных дней.(27.09.2013,№1393, ввести в действие с 1 января 2014 года.)

3. Отпуск, предусмотренный пунктом 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 одного года, по его требованию предоставляется отпуск по усыновлению новорожденного ребенка продолжительностью 550 календарных дней со дня рождения ребенка. Оплачиваются 90 календарных дней этого отпуска. .(27.09.2013,№1393, ввести в действие с 1 января 2014 года.)

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

Отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком и отпуск по усыновлению новорожденного ребенка оплачиваются из государственного бюджета Грузии в порядке, установленном законодательством Грузии. Размер денежного пособия, предоставляемого в период оплачиваемого отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком, а также оплачиваемого отпуска по усыновлению новорожденного ребенка, не более 1000 лари. Работодатель и работник могут договориться о дополнительном вознаграждении.(27.09.2013,№1393, ввести в действие с 1 января 2014 года.)

Статья 30. Дополнительный отпуск по уходу за ребенком

1. Работнику по его просьбе непрерывно или по частям, но не менее чем по 2 недели в год, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком продолжительностью 12 недель до тех пор, 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. Оплата труда выдается раз в месяц. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

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 определено 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 вычесть из оплаты труда работника излишне выплаченную сумму или любую другую сумму, причитающуюся ему от работника, исходя из трудовых отношений. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

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 определено 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 полную, объективную и понятную информацию обо всех факторах, влияющих на жизнь и здоровье работника или безопасность природной 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 природной среды. Работник обязан незамедлительно извещать

работодателя об обстоятельствах, ввиду которых он отказывается от выполнения обязательств, взятых по трудовому договору.

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 снаряжением, 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 своевременной 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 или 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.

Глава IX. Приостановление трудовых отношений и прекращение трудового договора

(заглавие главы изложено в новой редакции 12.06.2013 № 729)

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 Грузии;

д) призыв на обязательную военную службу;

е) призыв на резервную военную службу;

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

з) помещение жертвы насилия в семье в убежище или (и) кризисный центр, во время которого становится невозможным исполнение им служебных обязанностей, но не более 30 календарных дней в год;

и) временная нетрудоспособность, если ее срок не превышает 40 календарных дней подряд или общий срок в течение 6 месяцев не превышает 60 календарных дней в году; *(подпункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

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

л) отпуск без сохранения заработной платы;

м) оплачиваемый отпуск.

3. В случае, если работник требует приостановления трудовых отношений по основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящей статьи (кроме подпункта «б»), работодатель обязан приостановить трудовые отношения на разумный срок. Трудовые отношения считаются приостановленными с момента предъявления требования до устранения соответствующего основания для их приостановления. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

4. В случае приостановления трудовых отношений, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами «е» и «м» пункта 2 настоящей статьи, работнику не выдается оплата труда, если законодательством Грузии или трудовым договором не определено иное. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

5. Расходы, связанные с явкой в следственные органы, органы прокуратуры или судебные органы, в случаях, предусмотренных процессуальным законодательством Грузии, возмещаются из государственного бюджета Грузии в порядке, установленном законодательством. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

6. ***Пункт исключен 12.06.2013 № 729.***

Статья 37. Основания для прекращения трудового договора

(статья изложена в новой редакции 12.06.2013 № 729)

1. Основаниями для прекращения трудового договора являются:

а) экономические обстоятельства, технологические либо организационные изменения, ввиду которых необходимо сокращение рабочей силы;

б) истечение срока трудового договора;

в) выполнение работы, предусмотренной трудовым договором;

г) уход работника с должности/работы по собственному желанию на основании письменного заявления;

д) письменное соглашение сторон;

е) несоответствие квалификации или профессиональных навыков и умений работника занимаемой им должности/выполняемой работе;

ж) грубое нарушение работником обязательств, возложенных на него индивидуальным трудовым договором или коллективным договором или (и) внутренним трудовым распорядком;

з) нарушение работником обязательств, возложенных на него индивидуальным трудовым договором или коллективным договором или (и) внутренним трудовым распорядком, если в отношении работника в течение 1 последнего года уже применялась какая-либо мера дисциплинарной ответственности, предусмотренная индивидуальным трудовым договором или коллективным договором или (и) внутренним трудовым распорядком;

и) если трудовым договором не определено иное, продолжительная нетрудоспособность, когда срок нетрудоспособности превышает 40 календарных дней подряд или ее общий срок в течение 6 месяцев превышает 60 календарных дней и при этом работником использован отпуск, предусмотренный статьей 21 настоящего Закона;

к) вступление в законную силу судебного приговора или решения, исключающего возможность выполнения работы;

л) принятое судом и вступившее в законную силу согласно пункту 6 статьи 51 настоящего Закона решение о признании забастовки незаконной;

м) смерть работодателя – физического лица или работника;

н) начало производства в связи с ликвидацией работодателя – юридического лица;

о) иное объективное обстоятельство, оправдывающее прекращение трудового договора.

2. Нарушение обязательств, возложенных внутренним трудовым распорядком, предусмотренным подпунктами «ж» и «з» пункта первого настоящей статьи, может стать основанием для прекращения трудового договора только в случае, если внутренний трудовой распорядок является частью трудового договора.

3. Не допускается прекращение трудового договора:

а) по другим основаниям, кроме оснований, предусмотренных пунктом первым настоящей статьи;

б) на основании дискриминации, предусмотренной статьей 2 настоящего Закона;

в) в течение следующего за уведомлением работодателя работницей о своей беременности периода, определенного подпунктом «ж» пункта 2 статьи 36 настоящего Закона, кроме оснований, предусмотренных подпунктами «б» - «д», «ж», «з», «к» и «м» пункта первого настоящей статьи;

г) ввиду призыва работника на обязательную военную или резервную военную службу или (и) в период прохождения работником обязательной военной или резервной военной службы, кроме оснований, предусмотренных подпунктами «б»-«д», «ж», «з», «к» и «м» пункта первого настоящей статьи;

д) в период нахождения в суде в качестве присяжного заседателя, кроме оснований, предусмотренных подпунктами «б»-«д», «ж», «з», «к» и «м» пункта первого настоящей статьи.

Статья 38. Порядок прекращения трудового договора ***(статья изложена в новой редакции 12.06.2013 № 729)***

1. При прекращении работодателем трудового договора по какому-либо из оснований, предусмотренных подпунктами «а», «е», «и» и «о» пункта первого статьи 37 настоящего Закона, работодатель обязан не менее чем за 30 календарных дней предупредить работника, направив ему предварительное письменное извещение. Вместе с тем работнику выплачивается компенсация в размере оплаты труда не менее, чем за 1 месяц, в течение 30 календарных дней со дня прекращения трудового договора.
2. При прекращении работодателем трудового договора по какому-либо из оснований, предусмотренных подпунктами «а», «е», «и» и «о» пункта первого статьи 37 настоящего Закона, работодатель вправе не менее чем за 3 календарных дня ранее предупредить работника, направив ему предварительное письменное извещение. В таком случае работнику выплачивается компенсация в размере оплаты труда не менее чем за 2 месяца, в течение 30 календарных дней со дня прекращения трудового договора.
3. При прекращении трудового договора по инициативе работника по основанию, предусмотренному подпунктом «г» пункта первого статьи 37 настоящего Закона, работник обязан не менее чем за 30 календарных дней предупредить работодателя, направив ему предварительное письменное извещение.
4. Работник вправе в течение 30 календарных дней со дня получения от работодателя извещения о прекращении трудового договора направить ему письменное уведомление, содержащее требование о представлении письменного обоснования причин прекращения договора.
5. Работодатель обязан в течение 7 календарных дней со дня предъявления требования работника письменно обосновать причины прекращения трудового договора.
6. Работник вправе в течение 30 календарных дней со дня получения письменного обоснования обжаловать в суд решение работодателя о прекращении трудового договора.
7. Если работодатель в течение 7 календарных дней со дня представления работником требования не представит письменного обоснования прекращения трудового договора, работник вправе в течение 30 календарных дней обжаловать в суд решение

работодателя о прекращении трудового договора. В таком случае бремя доказывания фактических обстоятельств спора возлагается на работодателя.

8. В случае признания судом недействительным решения работодателя о прекращении трудового договора с работником, работодатель обязан по решению суда восстановить на прежнем рабочем месте лицо, трудовой договор с которым был прекращен, или обеспечить его равноценной работой, либо выплатить ему компенсацию в размере, определенном судом.

Статья 38[1]. Массовое увольнение ***(Закон дополнен статьей 12.06.2013 № 729)***

1. В случае прекращения по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта первого статьи 37 настоящего Закона, в течение 15 календарных дней трудовых договоров не менее чем со 100 работниками (массового увольнения) работодатель обязан не менее чем за 45 календарных дней направить письменное извещение Министерству труда, здравоохранения и социальной защиты Грузии и работникам, трудовые договора с которыми прекращаются.
2. В случае, предусмотренном пунктом первым настоящей статьи, не действуют сроки предупреждения, предусмотренные пунктами первым и 2 статьи 38 настоящего Закона.

Статья 39. Прекращение трудового договора с несовершеннолетним

(статья изложена в новой редакции 12.06.2013 № 729)

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

Статья 40. Вынужденное продолжение работы

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

Глава IX[1]

Свобода объединений

(Закон дополнен главой 12.06.2013 № 729)

Статья 40[1]. Общие положения ***(статья дополнена 12.06.2013 № 729)***

1. Работник и работодатель вправе без предварительного разрешения создавать объединения или (и) вступать в члены других объединений.
2. Объединение работодателей и объединение работников вправе разрабатывать собственный устав и регламент, создавать органы управления, избирать представителей и направлять свою деятельность.
3. Объединение работодателей и объединение работников вправе создавать федерации и конфедерации и объединяться с ними. Каждое такое объединение, федерация, конфедерация вправе присоединяться к международному объединению работодателей и международному объединению работников.

Статья 40[2]. Запрет на дискриминацию *(статья дополнена 12.06.2013 № 729)*

1. Запрещается дискриминация работника ввиду его членства в объединении работников или участия в деятельности такого объединения или (и) иное действие, целью которого являются:

а) прием работника на работу или сохранение за ним работы взамен отказа от членства в объединении работников или выхода из такого объединения;

б) прекращение трудовых отношений с работником или иного рода притеснение по причине членства в объединении работников или участия в деятельности такого объединения.

2. Участие работника времени в деятельности объединения работников в течение рабочего времени допускается только по соглашению с работодателем.

3. В случае, предусмотренном подпунктом «б» пункта первого настоящей статьи, или (и) в связи с иском, поданным на основании, предусмотренном подпунктом «б» пункта 3 статьи 37 настоящего Закона, бремя доказывания возлагается на работодателя, если работником будут указаны обстоятельства, создающие основания для разумного предположения о том, что работодатель действовал в нарушение требования (требований), предусмотренных подпунктом «б» пункта первого настоящей статьи или (и) подпунктом «б» пункта 3 статьи 37 настоящего Закона.

Статья 40[3]. Запрет на вмешательство в деятельность объединений работодателей и работников *(статья дополнена 12.06.2013 № 729)*

1. Объединения работодателей и объединения работников, их члены или представители не должны вмешиваться в какой бы то ни было форме в деятельность друг друга.
2. Для целей настоящей статьи вмешательство в деятельность объединения подразумевает любое действие, целью которого является препятствование деятельности объединения финансовыми или иными средствами для осуществления контроля над ним.

Раздел III. Коллективные трудовые отношения

Глава X. Коллективный договор

Статья 41. Общие положения

(статья изложена в новой редакции 12.06.2013 № 729)

1. Коллективный договор заключается между одним или более работодателями или одним или более объединениями работодателей и одним или более объединениями работников.
2. Коллективный договор:

а) определяет условия труда;

б) регулирует отношения между работодателем и работником;

в) регулирует отношения между одним или более работодателями или одним или более объединениями работодателей и одним или более объединениями работников.

3. Стороны сами определяют условия коллективного договора.

4. В случае исходящей от одной из сторон инициативы о заключении коллективного договора стороны обязаны вести переговоры добросовестно.

5. В процессе переговоров стороны предоставляют друг другу информацию по вопросу (вопросам), связанным с переговорами. Сторона вправе не предоставлять другой стороне конфиденциальную информацию, а в случае предоставления конфиденциальной или (и) иной информации – требовать соблюдения конфиденциальности указанной информации.

6. Не допускается вмешательство государственных органов или органов местного самоуправления в процесс заключения коллективного договора. Коллективный договор, заключенный при подобном вмешательстве, недействителен.

Статья 42. Представительство

1. В целях заключения либо прекращения коллективного договора, изменения его условий или защиты прав работников объединение работников действует через представителей. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

2. Представительство удостоверяется письменной доверенностью, которую подписывают заинтересованные 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 *(статья изложена в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

1. Коллективный договор заключается только в письменной форме.

2. Коллективный договор заключается на определенный или неопределенный срок.

3. В коллективном договоре, заключенном на определенный срок, должны быть предусмотрены: дата его вступления в силу и дата истечения его срока.

4. Коллективный договор, заключенный на неопределенный срок, должен предусматривать положения о его пересмотре, изменении и прекращении.

5. Наличие коллективного договора не ограничивает работодателя или работника в праве прекращать трудовые отношения, что не влечет прекращения трудовых отношений с другими работниками – участниками того же договора.

6. В коллективном договоре должны точно определяться субъекты договора.

7. Предусмотренные коллективным договором обязательства распространяются на стороны договора. Если коллективный договор заключен между работодателем и одним или более объединениями работников и в такое одно или более объединений работников входят более 50 процентов работников, занятых на данном предприятии, любой другой работник, занятый на этом же предприятии, вправе в письменной форме потребовать от работодателя считать и его стороной такого договора. Работодатель обязан удовлетворить указанное письменное требование в течение 30 календарных дней после его получения. Условия настоящего пункта не запрещают другому объединению работников, объединяющему менее 50 процентов работников, занятых на указанном предприятии, вести с работодателем переговоры отдельно и заключить отдельный коллективный договор.

8. Положения коллективного договора являются неотъемлемой частью индивидуальных трудовых договоров работников, предусмотренных этим договором.

9. Условия коллективного договора, противоречащие настоящему Закону, недействительны.

Раздел IV. Ответственность и споры

Глава XI. Ответственность

Статья 44. Материальная ответственность за причиненный вред

Вред, причиненный одной стороной другой в 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, обработку, продажу (передачу), перевозку или использование в процессе производства переданных ему ценностей.

Статья 46. Ограничения, предусмотренные трудовым договором

1. ***(Пункт исключен 12.06.2013 № 729).***

2. ***(Пункт исключен 12.06.2013 № 729).***

3. Трудовым договором может быть установлено обязательство работника – не использовать полученные при выполнении условий трудового договора знания и квалификацию в пользу другого работодателя-конкурента. Указанное ограничение может применяться в течение 6 месяцев после прекращения трудовых отношений при условии, что в период действия такого ограничения работодатель будет выплачивать работнику вознаграждение в размере не менее выплачивавшегося при прекращении трудовых отношений. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

4. Предусмотренное пунктом 3 настоящей статьи ограничение не может устанавливаться для лиц, осуществляющих деятельность в сферах образования, науки и культуры. *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

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

Глава XII. Споры

Статья 47. Споры

1. Спором является разногласие, возникшее в процессе трудовых отношений, разрешение которого входит в законные интересы сторон трудового договора.

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

3. Основаниями для возникновения спора в процессе трудовых отношений могут быть: *(пункт изложен в новой редакции 12.06.2013 № 729)*

а) нарушение предусмотренных законодательством Грузии прав и свобод человека;

б) нарушение условий индивидуального трудового договора или коллективного договора либо условий труда;

в) разногласия в связи с существенными условиями индивидуального трудового договора между работником и работодателем или (и) условиями коллективного договора. Указанные разногласия должны разрешаться с соблюдением согласительных процедур, предусмотренных статьями 48 или 48^1 настоящего Закона.

4. ***(Пункт исключен 12.06.2013 № 729)***.

5. Рассмотрение спора не влечет приостановления трудовых отношений.

6. Спор, возникший в процессе индивидуальных трудовых отношений, должен разрешаться с соблюдением согласительных процедур, предусмотренных статьей 48 настоящего Закона, или (и) путем обращения в суд или арбитраж. *(пункт изложен в новой редакции12.06.2013 № 729)*

6^1. Спор, возникший в процессе коллективных трудовых отношений, должен разрешаться с соблюдением согласительных процедур, предусмотренных статьей 48^1 настоящего Закона, или (и) путем обращения в суд или арбитраж. *(статья дополнена пунктом 12.06.2013 № 729)*

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 индивидуального спора

(статья изложена в новой редакции 12.06.2013 № 729)

1. Индивидуальный спор должен разрешаться путем согласительных процедур между сторонами, что подразумевает ведение прямых переговоров между работником и работодателем.

2. Сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале согласительных процедур, в котором должны быть точно определены основание возникновения спора и требования стороны.

3. Другая сторона обязана рассмотреть предусмотренное пунктом 2 настоящей статьи письменное уведомление и письменно уведомить сторону о своем решении в течение 10 календарных дней после получения уведомления.

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

5. Если в течение 14 календарных дней после получения письменного уведомления, предусмотренного пунктом 2 настоящей статьи, соглашение не будет достигнуто, сторона вправе обратиться в суд.

6. Если сторона в течение 14 календарных дней после получения письменного уведомления, предусмотренного пунктом 2 настоящей статьи, уклонялась от участия в согласительных процедурах, бремя доказывания фактических обстоятельств спора возлагается на нее.

7. Стороны могут достичь соглашения о передаче спора в арбитраж.

8. В процессе рассмотрения спора не допускается увеличение сторонами требования или изменение предмета спора.

Статья 48^1. Рассмотрение и разрешение коллективного спора

(Закон дополнен статьей 12.06.2013 № 729)

1. Коллективный спор (спор между работодателем и группой работников или работодателем и объединением работников) должен разрешаться между сторонами путем согласительных процедур, что подразумевает ведение прямых переговоров между работодателем и группой работников (не менее 20 работников) или между работодателем и объединением работников либо медиацию в случае направления одной из сторон соответствующего письменного уведомления Министру труда, здравоохранения и социальной защиты Грузии (далее – Министр).

2. Сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале согласительных процедур, в котором должны быть точно определены основание возникновения спора и требования стороны.

3. На любой стадии переговоров для достижения соглашения сторона вправе письменно обращаться к Министру по поводу назначения медиатора спора с целью начала медиации. Письменное уведомление в тот же день передается также другой стороне.

4. На основании получения письменного уведомления, предусмотренного пунктом 3 настоящей статьи, Министр назначает медиатора спора согласно утвержденному нормативным актом Правительства Грузии Порядку рассмотрения и разрешения коллективного спора путем согласительных процедур. Министр вправе на любой стадии спора при наличии высокого общественного интереса без письменного обращения стороны по собственной инициативе назначить медиатора спора, о чем письменно уведомляются стороны.

5. Министр вправе на любой стадии спора принимать решение о прекращении согласительных процедур.

6. Стороны обязаны участвовать в согласительных процедурах и с этой целью присутствовать на встречах, проводимых медиатором спора.

7. В случае требования Министра медиатор спора обязан направлять ему отчет в связи со спором.

8. Стороны на любой стадии спора могут прийти к соглашению о передаче спора в арбитраж.

9. Медиатор спора обязан не разглашать информацию или документ, о которых ему стало известно как медиатору спора.

Статья 49. Забастовка и локаут

(статья изложена в новой редакции 12.06.2013 № 729)

1. Забастовка – временный добровольный отказ работников от полного или частичного выполнения обязательств, предусмотренных трудовым договором, в случае спора. Права участвовать в забастовке не имеют лица, определенные законодательством Грузии.

2. Локаут – временный добровольный отказ работодателя от полного или частичного выполнения обязательств, предусмотренных трудовым договором, в случае спора.

3. Во время коллективного спора право на забастовку и локаут возникает после направления в соответствии с пунктом 3 статьи 48^1настоящего Закона письменного сообщения Министру или после назначения Министром медиатора спора по собственной инициативе в соответствии с пунктом 4 статьи 48^1 по истечении 21 календарного дня.

4. Во время индивидуального спора стороны не менее чем за 3 календарных дня до начала забастовки или локаута должны письменно сообщить друг другу время, место и характер забастовки или локаута.

5. Во время коллективного спора стороны не менее чем за 3 календарных дня до начала забастовки или локаута должны письменно сообщить друг другу и Министру время, место и характер забастовки или локаута.

6. Во время забастовки или локаута стороны обязаны продолжить согласительные процедуры.

7. Локаут не может длиться более 90 календарных дней.

8. Во время забастовки или локаута работодатель не обязан выплачивать работнику заработную плату.

9. Забастовка или локаут не являются основанием для прекращения трудовых отношений.

Статья 50. Отсрочка или приостановление забастовки и локаута

Если опасность грозит жизни и здоровью человека, безопасности природной 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 военного положения право на забастовку или локаут может быть ограничено декретом Президента Грузии, а во время чрезвычайного положения – декретом Президента Грузии, требующим контрассигнации Премьер-министра Грузии.(20.09.2013,№1151, ввести в действие с момента принесения присяги Президентом Грузии, избранным в результате очередных президентских выборов в октябре 2013 года.)

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. ***(Пункт исключен 12.06.2013 № 729)***.

5. ***(Пункт исключен 12.06.2013 № 729)***.

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

Статья 52. Гарантии работников

1. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, кроме случая незаконной забастовки. *(пункт изложен в новой редакции12.06.2013 № 729)*

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 почасовой рабочей ставки.

4. ***(Пункт исключен 12.06.2013 № 729)***.

Раздел IV[1]

Трехсторонняя комиссия по социальному партнерству

(Закон дополнен разделом 12.06.2013 № 729).

Глава XII[1]

Трехсторонняя комиссия по социальному партнерству

(Закон дополнен главой 12.06.2013 № 729).

Статья 52[1]. Общие положения *(статья дополнена 12.06.2013 № 729)*

1. Трехсторонняя комиссия по социальному партнерству (далее – трехсторонняя комиссия) является совещательным органом, подотчетным председателю трехсторонней комиссии – Премьер-министру Грузии.

2. Трехсторонняя комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Грузии, международными договорами Грузии, законами Грузии, постановлениями Парламента Грузии, указами и распоряжениями Президента Грузии, постановлениями и распоряжениями Правительства Грузии, приказами Премьер-министра Грузии и другими правовыми актами.

3. Сторонами трехсторонней комиссии являются Правительство Грузии, действующие в различных секторах в масштабах страны объединения работодателей и объединения работников.

4. Каждая сторона в трехсторонней комиссии имеет 6 членов, могущих представлять различные организации. Решение о введении в состав трехсторонней комиссии представителей данных организаций принимает председатель трехсторонней комиссии.

5. Каждое объединение работодателей и объединение работников, являющиеся сторонами трехсторонней комиссии, самостоятельно принимают решение о подборе собственных представителей для представления в качестве членов трехсторонней комиссии.

6. В качестве членов трехсторонней комиссии должны быть представлены лица с представительскими полномочиями сторон, которые, в свою очередь, представляют председателю трехсторонней комиссии по 5 остальных членов.

7. В трехсторонней комиссии Правительство Грузии вместе с председателем трехсторонней комиссии представляют лица, занимающие руководящие должности, из следующих государственных учреждений:

а) Министерство труда, здравоохранения и социальной защиты Грузии;

б) Министерство юстиции Грузии;

в) Министерство экономики и устойчивого развития Грузии;

г) Министерство регионального развития и инфраструктуры Грузии;

д) Министерство образования и науки Грузии.

Статья 52[2]. Социальное партнерство и принципы деятельности трехсторонней комиссии *(статья дополнена 12.06.2013 № 729)*

1. Социальное партнерство является системой диалога и отношений между социальными партнерами – работодателями (объединениями работодателей), работниками (объединениями работников) и представителями государственных учреждений по вопросам, связанным с трудовыми отношениями.

2. Деятельность трехсторонней комиссии основана на следующих принципах:

а) равноправие и независимость сторон;

б) уважение интересов социальных партнеров;

в) координация и ответственность;

г) информированность;

д) выполнение обязательств;

е) трипартизм;

ж) консенсус.

3. Социальное партнерство может развиваться на национальном, секторном, территориальном, производственном и других организационных уровнях.

Статья 52[3]. Функции трехсторонней комиссии *(статья дополнена 12.06.2013 № 729)*

К функциям трехсторонней комиссии относятся:

а) содействие развитию социального партнерства в стране, а также ведению социального диалога между работниками, работодателями и Правительством Грузии на всех уровнях;

б) разработка предложений и рекомендаций по различным вопросам в трудовых и сопутствующих им отношениях.

Статья 52[4]. Полномочия трехсторонней комиссии *(статья дополнена 12.06.2013 № 729)*

1. Для выполнения своих функций, в пределах своей компетенции трехстороння комиссия правомочна:

а) рассматривать поставленные сторонами вопросы в порядке, установленном законодательством Грузии;

б) заслушивать на заседании комиссии информации сторон по вопросам, отнесенным к ее компетенции;

в) в порядке, установленном законодательством Грузии, запрашивать из органов исполнительной власти и соответствующих органов местного самоуправления, а также других учреждений материалы, необходимые для рассмотрения ею вопросов;

г) в случае необходимости, в порядке, установленном законодательством Грузии, для разработки надлежащих предложений и рекомендаций приглашать представителей различных ведомств, специалистов и экспертов в соответствующих отраслях. При этом следует исключить конфликт интересов;

д) разрабатывать и представлять заинтересованным лицам предложения по вопросам, отнесенным к ее компетенции.

2. Срок полномочий членов трехсторонней комиссии составляет один год. Новый состав трехсторонней комиссии определяется до истечения срока полномочий предыдущего состава.

3. Положение о трехсторонней комиссии, которым определяются состав, структура, порядок деятельности и утверждения состава трехсторонней комиссии, постановлением утверждает Правительство Грузии.

Раздел V.

Переходные и заключительные положения

Глава XIII. Переходные и заключительные положения

Статья 53. Распространение Закона на существующие трудовые отношения

Настоящий Закон распространяется на существующие трудовые отношения независимо от времени их возникновения.

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

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

а) порядок оплаты отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком, а также отпуска по усыновлению новорожденного ребенка – в течение 2 месяцев после введения в действие настоящего Закона;

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

в) Положение о юридическом лице публичного права – Государственном агентстве социальной помощи и занятости – в течение 3 месяцев после введения настоящего Закона в действие;

г) порядок ведения государственного реестра частных агентств по трудоустройству – в течение 6 месяцев после введения настоящего Закона в действие. Частным агентством по трудоустройству признается любое физическое лицо или юридическое лицо частного права, оказывающее услуги в целях обеспечения занятости безработных (лиц, ищущих работу). Для целей указанной нормы безработными (лицами, ищущими работу) считаются трудоспособные или частично трудоспособные лица трудоспособного возраста, определенного законодательством Грузии для приема на работу, не имеющие работы, ищущие ее и готовые ее выполнять.

д) перечень видов деятельности, связанных с безопасностью жизни и здоровья человека, – до 1 ноября 2013 года. *(подпункт дополнен 12.06.2013 № 729)*

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/n сохраняет юридическую силу до утверждения в соответствии с настоящим Законом Порядка оплаты отпуска по беременности, родам и усыновлению новорожденного.

3. Приказ Министра труда, здравоохранения и социальной защиты Грузии «Об утверждении Положения о юридическом лице публичного права - Государственном агентстве социальной помощи и занятости» от 17 января 2005 года № 12/n сохраняет юридическую силу до утверждения в соответствии с настоящим Законом нового Положения о юридическом лице публичного права – Государственном агентстве социальной помощи и занятости.

4. Государственный контроль юридического лица публичного права – Государственного агентства социальной помощи и занятости осуществляет Министерство труда, здравоохранения и социальной защиты Грузии.

5. Руководителя юридического лица публичного права – Государственного агентства социальной помощи и занятости назначает на должность и освобождает от должности Министр труда, здравоохранения и социальной защиты Грузии.

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

7. Поручить Министерству труда, здравоохранения и социальной защиты Грузии утверждение Порядка проведения мероприятий по регистрации безработных и содействия в их трудоустройстве. Для целей настоящей нормы безработными считаются трудоспособные или частично трудоспособные лица трудоспособного возраста, определенного законодательством Грузии для приема на работу, не имеющие работы, ищущие ее и готовые ее выполнять.

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

9. Действие пунктов первого и 2 статьи 27, статей 28 и 29 настоящего Закона распространяется на работников, которые с 1 января 2014 года воспользуются отпуском по

беременности, родам и уходу за ребенком и отпуском по усыновлению новорожденного ребенка.(27.09.2013,№1393, ввести в действие с 1 января 2014 года.)

Статья 55. Введение Закона в действие

Настоящий Закон ввести в действие по опубликовании.

Президент Грузии **Михаил Саакашвили**

Тбилиси

17 декабря 2010 года

№ 4113-вс

5. 27/09/2013 - Органический закон Грузии - 1393-რს - Вебсайт, 09/10/20134. 20/09/2013 - Органический закон Грузии - 1151-Iს - Вебсайт, 08/10/2013 - Amendment contains transitional provision3. 12/06/2013 - Органический закон Грузии - 729-IIს - Вебсайт, 04/07/20132. 28/12/2012 - Органический закон Грузии - 195-რს - Вебсайт, 30/12/20121. 22/06/2012 - Органический закон Грузии - 6537-Iს - Вебсайт, 04/07/2012