

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ АБХАЗИЯ

Список изменяющих документов
(в ред. Законов Республики Абхазия от 21.07.2021 N 5178-с-VI,
от 13.04.2022 N 5342-с-VI,
с изм., внесенными Законами Республики Абхазия от 29.12.2018 N 4721-с-VI,
от 09.01.2020 N 4899-с-VI, от 06.04.2021 N 5110-с-VI,
от 24.02.2022 N 5272-с-VI)

Принят
Народным Собранием-
Парламентом Республики Абхазия
21 сентября 2016 года

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе

1. В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:

1) акты работодателя - приказы, распоряжения, инструкции и иные издаваемые работодателем акты, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения;

2) аттестация производственных объектов по условиям труда - деятельность по оценке производственных объектов (цехов, участков, рабочих мест) в целях определения состояния безопасности, вредности, тяжести, напряженности выполняемых на них работ, гигиены труда и определения соответствия условий производственной среды нормативам в области безопасности и охраны труда;

3) безопасность труда - состояние защищенности работников, обеспеченное комплексом мероприятий, исключающих воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работников в процессе трудовой деятельности;

4) безопасные условия труда - условия труда, созданные работодателем, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует либо уровень их воздействия не превышает нормы безопасности;

5) вредные (особо вредные) условия труда - условия труда, при которых воздействие определенных производственных факторов приводит к снижению работоспособности или заболеванию работника либо иному отрицательному влиянию на здоровье работника или его потомства;

6) вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к заболеванию или снижению трудоспособности и (или) иному отрицательному влиянию на здоровье работника или его потомства;

7) время отдыха - время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению;

8) гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;

9) гигиена труда - комплекс санитарно-эпидемиологических мер и средств по сохранению здоровья работников, профилактике неблагоприятных воздействий производственной среды и трудового процесса;

- 10) государственная (отраслевая) рамка квалификаций - структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых на рынке труда (в отрасли);
- 11) государственная система квалификаций - совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса и предложений на квалификации специалистов со стороны рынка труда;
- 12) государственный инспектор труда - должностное лицо структурного подразделения (государственной инспекции труда) уполномоченного органа по труду, наделенное полномочиями по осуществлению государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Абхазия;
- 13) дисциплинарное взыскание - меры дисциплинарного воздействия на работника, применяемые работодателем за совершение дисциплинарного проступка;
- 14) дисциплинарный проступок - нарушение работником трудовой дисциплины, а также противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- 15) забастовка - полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения работниками их социально-экономических и профессиональных требований в коллективном трудовом споре с работодателем;
- 16) занятость - не противоречащая законодательству Республики Абхазия деятельность лиц, связанная с удовлетворением личных потребностей и (или) приносящая заработок (заработную плату) или иной доход;
- 17) заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- 18) квалификационная категория (разряд) - уровень требований к квалификации работника, отражающий сложность выполняемых работ;
- 19) коллективный договор - письменное соглашение между коллективом работников в лице их уполномоченных представителей и работодателем, регулирующее социально-трудовые отношения в организации;
- 20) командировка - направление работника по распоряжению работодателя для выполнения трудовых обязанностей на определенный срок вне места постоянной работы (служебная командировка), а также направление работника в другую местность на обучение, профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации;
- 21) компенсационные выплаты - денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законом обязанностей;
- 22) минимальный размер месячной заработной платы - гарантированный минимум денежных выплат работнику простого неквалифицированного (наименее сложного) труда в месяц при выполнении им норм труда (трудовых обязанностей) в нормальных условиях и при нормальной продолжительности рабочего времени;
- 23) минимальный стандарт оплаты труда - гарантированный для соблюдения минимальный размер месячной заработной платы работника, занятого на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда;
- 24) мониторинг безопасности и охраны труда - система наблюдений за состоянием безопасности и охраны труда на производстве, а также оценка и прогноз состояния безопасности и охраны труда;
- 25) несчастный случай на производстве - воздействие на работника вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей или заданий работодателя, в результате которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, приведшие его к временной или стойкой утрате трудоспособности, профессиональному заболеванию либо смерти;
- 26) нормирование труда - определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работы (изготовление единицы продукции) работниками в конкретных организационно-технических условиях и установление на этой основе норм труда;
- 27) нормы безопасности - качественные и количественные показатели, характеризующие условия

производства, производственный и трудовой процесс с точки зрения обеспечения организационных, технических, санитарно-гигиенических и иных норм, правил, процедур и критериев, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;

28) опасные условия труда - условия труда, при которых воздействие определенных производственных или неустраняемых природных факторов приводит в случае несоблюдения правил охраны труда к травме, профессиональному заболеванию, внезапному ухудшению здоровья или отравлению работника, в результате которых наступают временная или стойкая утрата трудоспособности, профессиональное заболевание либо смерть;

29) опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к временной или стойкой утрате трудоспособности (производственной травме или профессиональному заболеванию) или смерти;

30) оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с трудовым законодательством Республики Абхазия, соглашениями, коллективным, трудовым договорами и актами работодателя;

31) основная заработная плата - относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, и предусмотренные трудовым законодательством Республики Абхазия, соглашениями, коллективным, трудовым договорами выплаты постоянного характера;

32) отношения, непосредственно связанные с трудовыми, - предшествующие, сопутствующие или вытекающие из трудовых отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений, участия работников (представителей работников) в установлении условий труда в предусмотренных настоящим Кодексом случаях, материальной ответственности сторон трудовых отношений, разрешения трудовых споров и контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Абхазия;

33) отпуск - освобождение работника от работы на определенный период для обеспечения ежегодного отдыха работника или социальных целей с сохранением за ним места работы (должности) и в случаях, установленных трудовым законодательством Республики Абхазия, средней заработной платы;

34) охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства;

35) персональные данные работника - информация о работнике, необходимая при возникновении, продолжении и прекращении трудовых отношений;

36) повышение квалификации - форма профессионального обучения, позволяющая поддерживать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные профессиональные знания, умения и навыки;

37) посредник - физическое или юридическое лицо, привлекаемое сторонами трудовых отношений для оказания услуг по разрешению трудового спора;

38) представители работников - органы профессиональных союзов, их объединений и (или) иные физические и (или) юридические лица, уполномоченные (избранные) работниками в порядке, установленном законодательством Республики Абхазия, в целях представления их интересов;

39) представители работодателей - физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов или доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей;

40) примирительная комиссия - орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон;

41) примирительные процедуры - последовательное рассмотрение коллективного трудового спора с целью его разрешения в примирительной комиссии и (или) в трудовом арбитраже в установленном порядке;

42) производственная необходимость - выполнение работ в целях предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, аварии или немедленного устранения их последствий, для предотвращения несчастных

случаев, простоя, гибели или порчи имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника;

43) производственная травма - повреждение здоровья работника, полученное при исполнении им трудовых обязанностей, приведшее к утрате трудоспособности;

44) производственное оборудование - машины, механизмы, устройства, аппараты, приборы и иные технические средства, необходимые для работы, производства;

45) простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера;

46) профессиональная переподготовка - форма профессионального обучения, позволяющая освоить новую профессию или специальность на основе уже имеющейся профессии или специальности;

47) профессиональная подготовка - форма профессионального обучения, направленного на развитие личности для приобретения профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ;

48) профессиональное заболевание - хроническое или острое заболевание, вызванное воздействием на работника вредных производственных факторов в связи с выполнением работником своих трудовых (служебных) обязанностей;

49) профессиональный стандарт - стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда;

50) работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем;

51) работодатель - физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;

52) рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с актами работодателя и условиями трудового договора выполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым законодательством Республики Абхазия отнесены к рабочему времени;

53) рабочее место - место постоянного или временного нахождения работника при выполнении им трудовых обязанностей в процессе трудовой деятельности;

54) рабочий год - период времени, учитывающийся, в частности, при определении права на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и его предоставлении, продолжительностью двенадцать месяцев, исчисленных с первого дня работы работника у работодателя;

55) резидент Республики Абхазия - гражданин Республики Абхазия и иные физические лица, зарегистрированные по месту постоянного жительства в Республике Абхазия, юридические лица, образованные в соответствии с законодательством Республики Абхазия, их филиалы и представительства, находящиеся за пределами территории Республики Абхазия, дипломатические представительства, консульские учреждения Республики Абхазия и иные официальные представительства Республики Абхазия, находящиеся за пределами территории Республики Абхазия, а также Республика Абхазия и административно-территориальные единицы Республики Абхазия;

56) сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, за исключением случаев выполнения такой работы работником с ненормированным рабочим днем;

57) сменная работа - работа в две либо в три или четыре рабочих смены в течение суток;

58) совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

59) соглашение генеральное, отраслевое, территориальное (совместно именуемые для целей настоящего Кодекса "соглашения") - правовой акт социального партнерства, определяющий по взаимному согласию сторон социального партнерства содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и территориальном уровнях соответственно;

- 60) содействие трудоустройству - комплекс организационных, экономических и правовых мероприятий, призванных способствовать обеспечению занятости населения;
- 61) социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей) и органами государственной власти, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;
- 62) специальная одежда - одежда, обувь, головной убор, рукавицы, иные предметы, предназначенные для защиты работника от вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 63) средства индивидуальной защиты - средства, предназначенные для защиты работника от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, в том числе специальная одежда;
- 64) средства коллективной защиты - технические средства, предназначенные для одновременной защиты двух и более работающих от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 65) суммированный учет рабочего времени - учет рабочего времени путем его суммирования за установленный работодателем учетный период;
- 66) тарификация работ - отнесение выполняемых работ к определенной сложности в соответствии с установленными законодательством Республики Абхазия тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками работ и профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- 67) тарифный коэффициент - отношение тарифной ставки того или иного разряда к тарифной ставке первого разряда, принимаемой за единицу;
- 68) тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, предусматривающая дифференциацию по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников;
- 69) тарифная система - разновидность системы оплаты труда, при которой заработная плата работников определяется дифференцированно на основе тарифных ставок (окладов) и тарифных сеток;
- 70) тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени;
- 71) тарифный разряд - уровень сложности работ и показатель квалификационного уровня, необходимого для выполнения данной работы;
- 72) труд - деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей человека и общества;
- 73) трудовая дисциплина - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством Республики Абхазия, соглашениями, коллективным, трудовым договорами, актами работодателя;
- 74) трудовая функция - работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретный вид поручаемой работнику работы;
- 75) трудовое посредничество - содействие населению в трудоустройстве, оказываемое уполномоченным органом по труду и специализированными организациями;
- 76) трудовой арбитраж - временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при не достижении соглашения в примирительной комиссии;
- 77) трудовой договор - письменное соглашение между работником и работодателем, определяющее их взаимные права и обязанности в трудовых отношениях;
- 78) трудовой распорядок - установленный порядок регулирования отношений по организации труда работников и работодателя;
- 79) трудовой спор - разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Абхазия, выполнения или изменения условий

соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя;

80) трудовой стаж - время в календарном исчислении, затраченное работником на выполнение трудовых обязанностей, а также иные периоды, включаемые в трудовой стаж в соответствии с трудовым законодательством Республики Абхазия;

81) трудовые обязанности - обязательства работника и работодателя, обусловленные трудовым законодательством Республики Абхазия, соглашениями, коллективным, трудовым договорами, актами работодателя;

82) трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством Республики Абхазия, соглашениями, коллективным, трудовым договорами, актами работодателя;

83) тяжелые работы - виды деятельности работника, связанные с постоянными передвижениями, перемещением и переноской вручную тяжестей (десяти килограммов и более) и требующие больших физических усилий (расход энергии более 250 ккал/час);

84) уведомление - письменное заявление работника или работодателя по вопросам трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

85) уполномоченный орган по труду - центральный орган государственного управления, осуществляющий в соответствии с законодательством Республики Абхазия функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

86) условия безопасности труда - соответствие трудового процесса и производственной среды требованиям безопасности и охраны труда при выполнении работником трудовых обязанностей;

87) условия труда - условия оплаты, нормирования труда, режима рабочего времени и времени отдыха, порядок совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, безопасности и охраны труда, технические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия труда;

88) ученический договор - письменное соглашение между работодателем и обучаемым об условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

2. Другие специальные понятия и термины трудового законодательства Республики Абхазия используются в значениях, определяемых в соответствующих статьях настоящего Кодекса и (или) в иных актах трудового законодательства Республики Абхазия.

Статья 2. Трудовое законодательство Республики Абхазия

1. Трудовое законодательство Республики Абхазия основывается на Конституции Республики Абхазия и состоит из настоящего Кодекса, других законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Настоящий Кодекс регулирует:

- 1) трудовые отношения;
- 2) отношения, непосредственно связанные с трудовыми, включая отношения социального партнерства;
- 3) отношения по обеспечению занятости и содействия трудоустройству;
- 4) отношения по безопасности и охране труда.

3. Запрещается включение в другие законы и иные нормативные правовые акты норм, регулирующих трудовые отношения, отношения социального партнерства и охраны труда, кроме случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

В предусмотренных настоящим Кодексом случаях законами и другими нормативными правовыми актами могут устанавливаться особенности регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников.

4. Законы и иные нормативные правовые акты не должны снижать уровень прав, свобод и гарантий, установленных настоящим Кодексом.

Статья 3. Цель и задачи трудового законодательства Республики Абхазия

1. Целью трудового законодательства Республики Абхазия является правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, направленное на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление государственных гарантий трудовых прав и свобод человека и гражданина.

2. Задачами трудового законодательства Республики Абхазия являются создание необходимых правовых условий, направленных на достижение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и государства, экономического роста, повышение эффективности производства и благосостояния населения.

Статья 4. Принципы трудового законодательства Республики Абхазия

Принципами трудового законодательства Республики Абхазия являются:

- 1) недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда;
- 2) свобода труда;
- 3) запрещение дискриминации в сфере труда;
- 4) запрещение принудительного труда;
- 5) приоритет жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;
- 6) обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- 7) обеспечение права на справедливое вознаграждение за труд;
- 8) обеспечение права на отдых;
- 9) равенство прав и возможностей работников;
- 10) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- 11) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;
- 12) государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда;
- 13) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- 14) осуществление надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Абхазия;
- 15) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.

Статья 5. Недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда

Никто не может быть ограничен в правах в сфере труда, кроме случаев и в порядке, которые предусмотрены настоящим Кодексом и иными законами.

Статья 6. Свобода труда

Каждый имеет право свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд без какой бы то ни было дискриминации и принуждения к нему, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Статья 7. Запрещение дискриминации в сфере труда

1. Каждый имеет равные возможности для реализации своих прав и свобод в сфере труда.
2. Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав в

зависимости от пола, возраста, физических недостатков, расы, национальности, языка, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

3. Не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

4. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд или иные компетентные органы в установленном законом порядке.

Статья 8. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещен. Принудительным трудом считается любая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания или иного насильственного воздействия, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг, за исключением работ:

1) выполнение которых обусловлено законодательством Республики Абхазия о воинской обязанности и военной службе;

2) требуемых от какого-либо лица на основании судебного акта, вступившего в законную силу, при условии, что работа будет производиться под надзором и контролем соответствующих государственных органов;

3) требуемых в соответствии с законодательством Республики Абхазия в условиях чрезвычайного или военного положения, а также в случае иных чрезвычайных ситуаций природного или техногенного характера, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Статья 9. Сфера действия трудового законодательства Республики Абхазия

1. Действие трудового законодательства Республики Абхазия, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, законами и международными договорами Республики Абхазия, распространяется на:

1) работников, в том числе на работников организаций, расположенных на территории Республики Абхазия, собственниками имущества, участниками или акционерами которых являются иностранные физические или юридические лица;

2) работодателей, в том числе на организации, расположенные на территории Республики Абхазия, собственниками имущества, участниками или акционерами которых являются иностранные физические или юридические лица.

2. Особенности регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников определяются в соответствии с [разделом 3](#) настоящего Кодекса.

3. Трудовое законодательство Республики Абхазия не применяется в случае, если:

1) физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, осуществляет трудовую деятельность самостоятельно;

2) члены крестьянского (фермерского) хозяйства выполняют работу в этом хозяйстве своими силами;

3) физическое лицо исполняет обязанности члена совета директоров, наблюдательного совета, других соответствующих органов управления юридических лиц, если эти обязанности выполняются на других основаниях, чем трудовой договор;

4) физическое лицо выполняет работу по гражданско-правовому договору.

В случае если органами государственного контроля за соблюдением трудового законодательства или в судебном порядке будет установлено, что отношения по гражданско-правовому договору фактически являются трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются нормы трудового законодательства Республики Абхазия.

Статья 10. Регулирование трудовых отношений граждан Республики Абхазия, работающих за пределами

Республики Абхазия

1. Граждане Республики Абхазия имеют право заниматься трудовой деятельностью на территории иностранного государства, если это не противоречит законодательству Республики Абхазия и законодательству страны пребывания.

2. Трудовым законодательством Республики Абхазия регулируются трудовые отношения граждан Республики Абхазия, работающих за пределами Республики Абхазия, в случае, если:

1) граждане являются работниками дипломатической службы Республики Абхазия;

2) граждане заключили трудовой договор с работодателем - резидентом Республики Абхазия о выполнении работы на территории иностранного государства, в том числе в обособленном подразделении работодателя, если это не противоречит законодательству страны, на территории которой выполняется работа;

3) это предусмотрено законами или международными договорами Республики Абхазия.

3. Трудовые отношения граждан Республики Абхазия, заключивших трудовой договор о выполнении работы на территории иностранного государства с работодателем, не являющимся резидентом Республики Абхазия (иностранным работодателем), регулируются законодательством страны, в которой выполняется работа, если иное не предусмотрено международными договорами Республики Абхазия или заключенным трудовым договором.

Статья 11. Регулирование трудовых отношений иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих в Республике Абхазия

1. Иностранные граждане и лица без гражданства, пребывающие в Республике Абхазия на законных основаниях, имеют право заниматься трудовой деятельностью, если это не противоречит законодательству Республики Абхазия.

2. Иностранные граждане и лица без гражданства имеют равные с гражданами Республики Абхазия права и обязанности в трудовых отношениях, если иное не предусмотрено законами или международными договорами Республики Абхазия.

Иностранные граждане и лица без гражданства не могут назначаться на отдельные должности или заниматься определенной трудовой деятельностью, если в соответствии с законом назначение на эти должности или занятие такой деятельностью связано с принадлежностью к гражданству Республики Абхазия.

3. Трудовые отношения иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих в Республике Абхазия, регулируются трудовым законодательством Республики Абхазия, если иное не предусмотрено законами или международными договорами Республики Абхазия.

4. Трудовое законодательство Республики Абхазия не применяется к трудовым отношениям:

1) иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих в составе дипломатических представительств иностранных государств или представительств международных организаций в Республике Абхазия, если иное не предусмотрено международными договорами Республики Абхазия;

2) иностранных граждан и лиц без гражданства, заключивших трудовой договор с иностранным работодателем о выполнении работы в Республике Абхазия, если иное не предусмотрено международными договорами Республики Абхазия или заключенным трудовым договором.

Статья 12. Регулирование трудовых отношений граждан Республики Абхазия, работающих в Республике Абхазия по трудовым договорам с иностранными работодателями

Трудовые отношения граждан Республики Абхазия, которые работают в Республике Абхазия по трудовым договорам с иностранными работодателями, в том числе в дипломатических представительствах иностранных государств и представительствах международных организаций в Республике Абхазия, регулируются трудовым законодательством Республики Абхазия, если иное не предусмотрено законами или международными договорами Республики Абхазия.

Статья 13. Основы договорного регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений

1. Трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в соответствии с трудовым законодательством Республики Абхазия регулируются соглашениями, коллективным, трудовым договорами.

2. Условия соглашений, коллективного, трудового договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Абхазия, признаются недействительными.

3. Условия соглашений, коллективного, трудового договоров не могут быть изменены в одностороннем порядке.

4. Если коллективный договор не заключен, вопросы, которые должны быть им урегулированы в соответствии с требованиями настоящего Кодекса, регулируются актом работодателя, согласованным с представителями работников.

Статья 14. Акты работодателя

1. Работодатель издает акты в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством Республики Абхазия, соглашениями, коллективным, трудовым договорами.

Принимаемые работодателем акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы и применяются к отношениям, возникшим после их вступления в силу в соответствии с [частью 5](#) настоящей статьи.

2. В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, соглашениями, коллективным договором, работодатель издает акты по согласованию или с учетом мнения представителей работников.

3. Акты работодателя, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Абхазия, соглашениями, коллективным, трудовым договорами либо изданные без соблюдения процедур, указанных в [части 2](#) настоящей статьи, являются недействительными.

4. Работодатель обязан доводить принятые им акты до сведения всех работников. Если акт работодателя распространяется на определенного работника (работников), конкретное рабочее место или должность, лица, которым данный акт адресован, знакомятся с ним под роспись.

В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом работодателя в данном акте об этом делается соответствующая запись.

5. Акт работодателя вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом акте.

Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения обязанностей, предусмотренных актом работодателя, а также привлекать работника к ответственности за неисполнение указанных обязанностей, в случае несоблюдения требований [части 4](#) настоящей статьи.

Статья 15. Порядок учета мнения или согласования с представителями работников при издании актов работодателя

1. Перед изданием акта в соответствии с [частью 2 статьи 14](#) настоящего Кодекса работодатель представляет его проект и обоснование по нему представителям работников.

2. Проект акта работодателя обсуждается представителями работников не более трех рабочих дней со дня его представления.

3. Решения представителей работников оформляются протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) представителей работников с проектом акта работодателя и, в случае наличия, излагаются предложения по его совершенствованию.

4. В случае, если мнение представителей работников не содержит согласия с проектом акта работодателя либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель:

1) при согласии издает акт, измененный с учетом предложений представителей работников;

2) при несогласии вправе провести дополнительные консультации с представителями работников.

5. При не достижении согласия по проектам актов работодателя, для издания которых в соответствии с

настоящим Кодексом необходимо согласование или учет мнения представителей работников, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять акт.

6. При издании работодателем акта, требующего согласования с представителями работников, без учета (полностью либо в части) предложений представителей работников, последние вправе начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

7. В случае, если изданный акт работодателя содержит положения, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии работников, предусмотренные трудовым законодательством Республики Абхазия, соглашениями, коллективным, трудовым договорами, он может быть обжалован в государственную инспекцию труда либо в суд.

Статья 16. Исчисление сроков, установленных настоящим Кодексом

1. Установленный настоящим Кодексом, соглашениями, коллективным или трудовым договором срок определяется календарной датой, истечением периода времени, который исчисляется годами, месяцами, неделями или днями. Срок может определяться также указанием на событие, которое должно наступить.

2. В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, срок исчисляется в рабочих днях. Если при определении срока не указано, в каких днях (календарных или рабочих) он исчисляется, считается, что он установлен в календарных днях.

3. Течение срока, определяемого периодом времени, начинается с календарной даты, наступления события, которыми определено его начало.

4. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. Если окончание срока, исчисляемого месяцами, приходится на такой месяц, в котором нет соответствующего числа, то срок истекает в последний день этого месяца. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

5. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается первый следующий за ним рабочий день, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Статья 17. Ответственность за нарушение трудового законодательства Республики Абхазия

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства Республики Абхазия, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в соответствии с законами.

Глава 2. КОМПЕТЕНЦИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ И ИНЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА

Статья 18. Компетенция Кабинета Министров Республики Абхазия в области регулирования трудовых и иных отношений в сфере труда

Кабинет Министров Республики Абхазия:

1) обеспечивает выработку и реализацию государственной политики в области труда, занятости, безопасности и охраны труда;

2) организует разработку и выполнение государственных программ в области труда, занятости, безопасности и охраны труда;

3) устанавливает порядок организации и проведения контроля в области безопасности и охраны труда;

4) устанавливает порядок принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда уполномоченными органами государственного управления;

5) определяет порядок ведения государственной статистики и предоставления информации в области безопасности и охраны труда;

6) устанавливает единый порядок исчисления средней заработной платы;

7) утверждает типовое положение об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников унитарных предприятий, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству;

8) утверждает типовые трудовые договоры для отдельных категорий работников;

9) заключает генеральное соглашение с республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников;

10) утверждает систему оплаты труда работников органов и организаций, финансируемых из государственного бюджета;

11) утверждает государственную рамку квалификаций;

12) определяет общие требования к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в организации;

13) утверждает повышающие отраслевые коэффициенты;

14) утверждает форму, порядок ведения и хранения трудовых книжек;

15) определяет особенности порядка направления работников в командировки, порядок и нормы возмещения расходов, связанных с командировками;

16) утверждает порядок и нормы выдачи работникам лечебно-профилактического питания, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также устанавливает порядок обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя;

17) утверждает перечень работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельные нормы переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста;

18) утверждает перечень работ, на которых запрещается применение труда женщин, предельные нормы подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами;

19) утверждает перечень тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, выполнение которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и на повышенный размер оплаты труда, а также порядок их предоставления;

20) определяет порядок аттестации производственных объектов по условиям труда;

21) осуществляет иные полномочия в области регулирования трудовых и иных отношений в сфере труда в соответствии с настоящим Кодексом, другими законами и актами Президента Республики Абхазия.

Статья 19. Компетенция уполномоченного органа по труду в области регулирования трудовых и иных отношений в сфере труда

Уполномоченный орган по труду:

1) реализует государственную политику в области труда, занятости, безопасности и охраны труда;

2) организует контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Абхазия, законодательства о занятости, требований безопасности и охраны труда;

3) осуществляет координацию и взаимодействие в области обеспечения безопасности и охраны труда с другими органами государственного управления, а также с представителями работников и работодателей;

4) устанавливает порядок замены и пересмотра типовых норм и нормативов по труду;

5) осуществляет регистрацию отраслевых и территориальных соглашений;

6) осуществляет мониторинг коллективных договоров;

- 7) утверждает примерные трудовые договоры и примерные правила трудового распорядка;
- 8) координирует деятельность органов государственного управления по разработке технических регламентов в области безопасности и охраны труда;
- 9) утверждает типовое положение о службе безопасности и охраны труда в организации;
- 10) определяет порядок и сроки проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников;
- 11) проводит обучение и аттестацию государственных инспекторов труда;
- 12) проводит анализ причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, профессиональных отравлений и разрабатывает предложения по их профилактике;
- 13) осуществляет контроль за своевременным и объективным проведением расследования несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Абхазия;
- 14) определяет порядок разработки, пересмотра, утверждения и применения квалификационных справочников и характеристик;
- 15) рассматривает и согласовывает типовые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций различных видов экономической деятельности;
- 16) устанавливает порядок утверждения типовых норм и нормативов по труду органами государственного управления, уполномоченными в соответствующих сферах деятельности;
- 17) разрабатывает и утверждает методические рекомендации по разработке системы оплаты труда работников организаций частной формы собственности;
- 18) организует мониторинг и оценку рисков в области безопасности и охраны труда;
- 19) рассматривает обращения работников, работодателей и их представителей по вопросам труда, безопасности и охраны труда;
- 20) осуществляет международное сотрудничество в области регулирования трудовых и иных отношений в сфере труда;
- 21) осуществляет иные полномочия в области регулирования трудовых и иных отношений в сфере труда в соответствии с настоящим Кодексом, другими законами, актами Президента Республики Абхазия и Кабинета Министров Республики Абхазия.

Статья 20. Компетенция местных органов государственного управления в области регулирования трудовых и иных отношений в сфере труда

Местные органы государственного управления:

- 1) взаимодействуют с уполномоченным органом по труду в целях реализации государственной политики в области труда, занятости, безопасности и охраны труда;
- 2) заключают территориальные соглашения с районными (городскими) объединениями работодателей и объединениями работников;
- 3) рассматривает во взаимодействии с уполномоченным органом по труду обращения работников, работодателей и их представителей по вопросам труда, безопасности и охраны труда;
- 4) согласовывают проведение забастовок в организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, организации, обеспечивающие снабжение водой, электроэнергией, теплом);
- 5) производит регистрацию трудовых договоров, заключенных работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, с домашними работниками, а также фактов прекращения таких договоров;
- 6) осуществляют иные полномочия в области регулирования трудовых и иных отношений в сфере труда в соответствии с законодательством Республики Абхазия.

Глава 3. СУБЪЕКТЫ И ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 21. Субъекты трудовых отношений

1. Субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель.

2. Физические и юридические лица представляют интересы работодателя или работников в пределах полномочий, делегированных им на основании нормативных правовых актов, учредительных документов, судебных актов либо доверенности.

Статья 22. Основания возникновения трудовых отношений

1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с настоящим Кодексом, за исключением случаев, установленных настоящим Кодексом и иными законами.

2. В случаях и порядке, установленных законами, учредительными документами, актами работодателя, заключению трудового договора могут предшествовать следующие процедуры:

- 1) избрание (выборы) на должность;
- 2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 3) назначение на должность или утверждение в должности;
- 4) направление на работу в счет установленной квоты;
- 5) вынесение судебного акта о заключении трудового договора.

Статья 23. Квоты для трудоустройства отдельных категорий лиц

Законами могут устанавливаться квоты для трудоустройства отдельных категорий лиц.

Статья 24. Основные права и обязанности работника

1. Работник имеет право:

- 1) на заключение, изменение, дополнение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом;
- 2) участвовать через своих представителей в коллективных переговорах и в разработке проекта коллективного договора, а также знакомиться с подписанным коллективным договором;
- 3) требовать от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров;
- 4) на безопасность и охрану труда;
- 5) на получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;
- 6) на уважение чести и достоинства, конфиденциальность личной информации и их защиту;
- 7) на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров;
- 8) на отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;
- 9) на объединение, включая право на создание профессионального союза или других объединений, а также членство в них, для представительства и защиты своих прав и интересов, если иное не предусмотрено законами;
- 10) на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом;

- 11) на возмещение вреда, причиненного здоровью или имуществу в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- 12) на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами;
- 13) на гарантии и компенсационные выплаты;
- 14) на защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами;
- 15) на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;
- 16) на оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;
- 17) на обращение за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам или в суд;
- 18) на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
- 19) на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством Республики Абхазия о безопасности и охране труда, а также трудовым, коллективным договорами;
- 20) на отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его жизни или здоровью, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя;
- 21) на сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда, оплату простоя в иных случаях в соответствии с настоящим Кодексом;
- 22) на обращение в уполномоченный орган по труду о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте;
- 23) на обжалование действий (бездействия) работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;
- 24) на участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами и коллективным договором формах;
- 25) на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами.

2. Работник обязан:

- 1) выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;
- 2) соблюдать трудовую дисциплину;
- 3) соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
- 4) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- 5) сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя;
- 6) не разглашать сведений, составляющих государственную, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших известными работнику в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- 7) возмещать работодателю причиненный вред в пределах, установленных настоящим Кодексом и иными законами.

3. Работник имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, другими законами, трудовым, коллективным договорами и соглашениями.

Статья 25. Основные права и обязанности работодателя

1. Работодатель имеет право:

- 1) на свободу выбора при приеме на работу;
- 2) изменять, дополнять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, которые установлены настоящим Кодексом;
- 3) издавать в пределах своих полномочий акты работодателя;
- 4) создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов;
- 5) требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов работодателя;
- 6) поощрять работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных настоящим Кодексом;
- 7) на возмещение вреда, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей;
- 8) обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;
- 9) устанавливать работнику испытание;
- 10) на возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, если такое условие предусмотрено трудовым договором.

2. Работодатель обязан:

- 1) соблюдать требования трудового законодательства Республики Абхазия, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов;
- 2) при приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом;
- 3) осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;
- 4) предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- 5) своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Республики Абхазия, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;
- 6) знакомить работника с правилами трудового распорядка в организации, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и коллективным договором;
- 7) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;
- 8) рассматривать предложения представителей работников, вести коллективные переговоры и в порядке, установленном настоящим Кодексом, заключать коллективный договор;
- 9) обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Абхазия, трудовым, коллективным договорами;
- 10) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей за счет собственных средств;
- 11) выполнять предписания государственных инспекторов труда;
- 12) приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работников или иных лиц;
- 13) осуществлять обязательное социальное страхование работников в случаях, предусмотренных законами;

14) предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;

15) обеспечить сохранность документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, а также защиту и конфиденциальность их персональных данных в соответствии с законодательством Республики Абхазия;

16) предупреждать работника о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;

17) принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;

18) вести точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных (особо вредных), опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником;

19) обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с настоящим Кодексом;

20) возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами;

21) беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного органа по труду, представителей работников для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства Республики Абхазия о безопасности и охране труда, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

22) требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии со [статьей 32](#) настоящего Кодекса;

23) обеспечить ведение реестров или других документов, определяемых работодателем, в которых указываются фамилия, имя, отчество (если имеется) и дата рождения работников моложе восемнадцати лет.

3. Работодатель имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, другими законами, трудовым, коллективным договорами и соглашениями.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Раздел II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОТНОШЕНИЯ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ

Глава 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Статья 26. Гарантии равенства прав и возможностей при заключении трудового договора

1. Запрещается нарушение равенства прав и возможностей при заключении трудового договора.

2. Беременность, наличие детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетие, инвалидность не могут ограничивать право на заключение трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

3. По требованию лица, которое считает, что отказ работодателя от заключения трудового договора с ним связан с причинами, указанными в [части 2](#) настоящей статьи, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

4. При установлении факта нарушения равенства прав и возможностей при заключении трудового договора работодатель несет ответственность, установленную законом.

Статья 27. Ограничения заключения трудового договора

1. Не допускается заключение трудового договора:

1) на выполнение работы, противопоказанной лицу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;

2) с лицами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, на тяжелые работы, работы с вредными

(особо вредными) и (или) опасными условиями труда, а также на должности и работы, предусматривающие полную материальную ответственность работника за необеспечение сохранности имущества работодателя;

3) с лицами, лишенными права занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу судебным актом;

4) с иностранными гражданами и лицами без гражданства до получения соответствующих разрешительных документов в порядке, установленном законодательством Республики Абхазия, или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законом.

2. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, организации отдыха и оздоровления, физической культуры и спорта, медицинского обеспечения, оказания социальных услуг, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, общественной безопасности, основ конституционного строя и безопасности государства.

Статья 28. Предмет и отличительные признаки трудового договора

1. По трудовому договору работник выполняет работу (трудовую функцию) по соответствующей квалификации за вознаграждение и соблюдает трудовой распорядок, а работодатель обеспечивает условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивает работнику заработную плату и осуществляет иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Республики Абхазия, трудовым, коллективным договорами и соглашениями.

2. Отличительными признаками трудового договора от иных видов договоров является наличие в нем одного из следующих условий:

1) выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности;

2) выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку;

3) получение работником заработной платы за труд.

Статья 29. Содержание и условия трудового договора

1. Содержание и условия трудового договора определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. Трудовой договор должен содержать следующие обязательные сведения и условия:

1) реквизиты сторон:

а) фамилия, имя, отчество (если имеется) работодателя - физического лица, адрес места жительства, наименование, номер и дата выдачи документа, удостоверяющего личность, идентификационный номер налогоплательщика (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

б) полное наименование работодателя - юридического лица и его местонахождение, основной государственный регистрационный номер, идентификационный номер налогоплательщика, а также сведения (полное имя, должность, основание соответствующих полномочий) о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор;

в) фамилия, имя, отчество (если имеется) работника, адрес места жительства, наименование, номер и дата выдачи документа, удостоверяющего его личность;

2) трудовая функция работника;

3) место выполнения работы;

4) дата начала работы;

5) срок трудового договора;

- 6) режим рабочего времени и времени отдыха, если он отличается от общих правил, установленных у работодателя;
- 7) размер и иные условия оплаты труда;
- 8) характеристика условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях;
- 9) права и обязанности работодателя;
- 10) права и обязанности работника;
- 11) порядок изменения, дополнения и прекращения трудового договора, если он отличается от установленного настоящим Кодексом;
- 12) гарантии и компенсационные выплаты, порядок их осуществления;
- 13) ответственность сторон;
- 14) место, дата заключения трудового договора и его порядковый номер;
- 15) другие обязательные сведения и условия в случаях, предусмотренных законодательством Республики Абхазия.

3. Отсутствие в заключенном трудовом договоре каких-либо сведений и (или) условий, из числа предусмотренных **частью 2** настоящей статьи, не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Такой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

4. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться иные условия, не противоречащие законодательству Республики Абхазия.

При изменении реквизитов сторон соответствующие изменения должны быть внесены в трудовой договор.

5. Положения трудового договора, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Абхазия, признаются недействительными и не подлежат применению.

Статья 30. Срок трудового договора

1. Трудовой договор может быть заключен:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не менее одного года, кроме случаев, установленных **пунктами 3 - 5** настоящей части, если настоящим Кодексом или иными законами не определено иное.

При продлении срока трудового договора он считается заключенным на неопределенный срок.

В случае повторного заключения трудового договора с работником, ранее заключившим договор на определенный срок не менее одного года, по выполняемой им трудовой функции, он также считается заключенным на неопределенный срок.

Положения **абзацев второго и третьего** настоящего пункта не распространяются на иностранных граждан и лиц без гражданства, осуществляющих трудовую деятельность в Республике Абхазия на основании разрешения на работу (патента), а также на отдельные категории работников в соответствии с настоящим Кодексом.

В случае если при истечении срока действия трудового договора ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) не потребовала прекращения трудовых отношений, то он считается заключенным на неопределенный срок;

- 3) на время выполнения определенной работы;

4) на время замещения временно отсутствующего работника;

5) на время выполнения сезонной работы.

2. Трудовой договор на работу в должности руководителя исполнительного органа работодателя - юридического лица заключается на срок, установленный учредительными документами работодателя или соглашением сторон.

3. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Статья 31. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

1. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцатилетнего возраста, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

2. С письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя трудовой договор может быть заключен с:

1) лицами, достигшими пятнадцати лет, в случаях получения ими основного общего образования;

2) учащимися, достигшими четырнадцатилетнего возраста, для выполнения в свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения;

3) лицами, не достигшими четырнадцатилетнего возраста, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию с соблюдением условий, указанных в [пункте 2 части 2](#) настоящей статьи.

3. В случаях, указанных в [пунктах 1 - 2 части 2](#) настоящей статьи, наряду с несовершеннолетним трудовой договор должен подписываться одним из его родителей, попечителем или усыновителем.

В случаях, указанных в [пункте 3 части 2](#) настоящей статьи, трудовой договор от имени лица, не достигшего четырнадцатилетнего возраста, подписывается одним из его родителей, опекуном или усыновителем.

Статья 32. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

1. При заключении трудового договора лицо, принимаемое на работу, обязано по требованию работодателя предъявить следующие документы:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность и подтверждающий прописку (регистрацию) по месту жительства либо временного проживания;

2) вид на жительство или разрешение на работу (патент) в Республике Абхазия (для иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно или временно проживающих на территории Республики Абхазия);

3) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовки при заключении трудового договора на работу, требующую соответствующих знаний, умений и навыков;

4) документ, подтверждающий трудовую деятельность (для лиц, имеющих трудовой стаж);

5) документ воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

6) документ о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (для лиц, обязанных проходить такое освидетельствование в соответствии с законодательством Республики Абхазия);

7) иные документы в случаях, предусмотренных законодательством Республики Абхазия.

2. Работодатель не вправе требовать документы, не предусмотренные частью 1 настоящей статьи.

3. В случае хранения с согласия работника подлинников документов у работодателя либо их временного оставления в распоряжении работодателя для выполнения установленных законодательством Республики Абхазия процедур работодатель выдает работнику письменное обязательство о возврате документов.

Статья 33. Порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора

1. Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. У работника и работодателя хранится по одному экземпляру трудового договора. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2. Внесение изменений и дополнений в трудовой договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется сторонами в письменной форме в порядке, предусмотренном [частью 1](#) настоящей статьи.

Предложение об изменении условий трудового договора подается одной из сторон трудового договора в письменной форме и рассматривается другой стороной в течение семи календарных дней со дня его подачи.

3. Трудовой договор с должностными лицами исполнительного органа организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им лицом или органом в порядке, установленном учредительными документами организации.

Статья 34. Оформление приема на работу

1. Прием на работу оформляется актом работодателя, издаваемым на основании заключенного трудового договора.

2. Работодатель в течение трех рабочих дней обязан ознакомить работника с актом о приеме на работу.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную работодателем копию указанного акта.

3. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка в организации, иными актами работодателя, имеющими отношение к работе (трудовой функции) работника, коллективным договором.

Статья 35. Документы, подтверждающие трудовую деятельность работника

Документом, подтверждающим трудовую деятельность работника, может быть любой из следующих:

- 1) трудовая книжка;
- 2) трудовой договор с отметкой работодателя о дате и основании его прекращения;
- 3) выписки из ведомости выдачи заработной платы работникам;
- 4) архивная справка, содержащая сведения о трудовой деятельности работника.

Статья 36. Трудовая книжка

1. Трудовая книжка установленного образца является документом, содержащим сведения о трудовой деятельности работника.

2. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Работодатель обязан оформить трудовую книжку работнику, заключающему трудовой договор впервые, если иное не установлено настоящим Кодексом.

3. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

4. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться с указанием на соответствующие нормы настоящего Кодекса.

Статья 37. Условие об испытании в трудовом договоре

1. В трудовом договоре может быть установлено условие об испытании (испытательном сроке) в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе. При отсутствии в трудовом договоре этого условия считается, что работник принят на работу без испытания.

2. Исчисление испытательного срока начинается со дня вступления трудового договора в силу.

3. В период испытания на работника распространяются нормы настоящего Кодекса, условия трудового, коллективного договоров.

4. Испытательный срок включается в трудовой стаж работника и не может превышать три месяца. В испытательный срок не засчитывается период, когда работник фактически отсутствовал на работе.

5. При приеме на работу испытание не устанавливается для:

1) лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;

2) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

3) лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

4) инвалидов;

5) иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями.

Статья 38. Результат испытания при приеме на работу

1. При неудовлетворительном результате работы работника в период испытания работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, предупредив его в письменной форме не ранее чем за семь календарных дней до истечения испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не прошедшим испытания.

2. Если испытательный срок истек и ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора, то работник считается прошедшим испытание.

3. В случае назначения работодателем работника до истечения испытательного срока на вышестоящую должность работник считается прошедшим испытание.

4. Если в период испытательного срока работник решит, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три календарных дня.

Статья 39. Вступление трудового договора в силу

1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами либо установленной в нем даты.

2. Фактическое допущение работника к работе осуществляется только после подписания сторонами трудового договора.

3. В случае отсутствия и (или) не оформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несет ответственность, установленную законом. В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник фактически приступил к работе.

4. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу.

5. Если работник без уважительной причины не приступил к работе в день начала работы,

установленный в соответствии с **частью 4** настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

Статья 40. Недействительность трудового договора или отдельных его условий

1. Трудовой договор признается судом недействительным в случаях его заключения:

- 1) под влиянием обмана, насилия, угрозы;
- 2) без намерения создать фактические или юридические последствия (мнимый трудовой договор);
- 3) с лицом, признанным недееспособным;
- 4) с лицом, не достигшим четырнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных **пунктом 3 части 2 статьи 31** настоящего Кодекса;
- 5) с лицом, не достигшим шестнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или усыновителя;
- 6) в иных случаях, определяемых настоящим Кодексом.

2. Признание трудового договора недействительным по вине работодателя не влечет за собой утраты бывшим работником права на оплату труда, компенсационную выплату за неиспользованные дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, иные выплаты и льготы.

3. Признание трудового договора недействительным по вине работодателя или работника влечет их ответственность в соответствии с законом.

4. Отдельные условия трудового договора являются недействительными, если они:

- 1) ухудшают положение работника по сравнению с трудовым законодательством Республики Абхазия, соглашениями, коллективным договором;
- 2) имеют дискриминационный характер.

Признание недействительными отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

Статья 41. Запрещение выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

Статья 42. Совмещение должностей, расширение зоны обслуживания (увеличение объема работы) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника

1. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную плату в соответствии со **статьей 131** настоящего Кодекса.

2. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путем расширения зон обслуживания или увеличения объема работы. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же должности.

3. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

4. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Статья 43. Перевод работника на другую работу

1. Переводом работника на другую работу считается:

- 1) изменение работы (трудовой функции) работника, то есть выполнение работы по другой должности, специальности, профессии, квалификации;
- 2) поручение работы, при выполнении которой изменяются условия труда (размер заработной платы, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и другие условия), обусловленные трудовым договором;
- 3) перевод в обособленное структурное подразделение работодателя;
- 4) перевод в другую местность вместе с работодателем;
- 5) перевод на постоянную работу к другому работодателю.

2. Перевод работника на другую работу допускается с согласия работника, оформляется внесением соответствующих изменений в трудовой договор и актом работодателя, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

3. Перевод работника на постоянную работу к другому работодателю может быть осуществлен по письменной просьбе работника или с его письменного согласия. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается в соответствии с [пунктом 7 части 1 статьи 53](#) настоящего Кодекса.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

4. Не является переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение работника на другое рабочее место в соответствии с [частью 1 статьи 49](#) настоящего Кодекса.

Статья 44. Перевод работника в другую местность вместе с работодателем

1. Работодатель обязан письменно предупредить работника о предстоящем переезде в другую местность не позднее чем за один месяц, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок предупреждения.

2. Работодатель производит компенсационные выплаты, связанные с переездом работника в случае перевода его на работу в другую местность вместе с работодателем, предусмотренные [статьей 160](#) настоящего Кодекса.

3. В случае письменного отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному [пунктом 1 части 1 статьи 61](#) настоящего Кодекса.

Статья 45. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости

Работодатель в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, имеет право переводить работника без его согласия на срок до одного месяца в течение календарного года на другую, не обусловленную трудовым договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе.

Статья 46. Временный перевод на другую работу в случае простоя

1. Работодатель в случае простоя имеет право переводить работника без его согласия с учетом его специальности, квалификации на другую работу, не противопоказанную по состоянию здоровья, на срок не более одного месяца в течение календарного года.

2. При переводе в случае простоя оплата труда работнику производится по выполняемой работе, но не менее двух третей его средней заработной платы по прежней работе.

В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда, предусмотренных настоящей статьей, трудовой договор с работником прекращается в соответствии с [пунктом](#)

2 части 1 статьи 61 настоящего Кодекса.

Статья 47. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья

1. Работник временно переводится на более легкую работу по состоянию здоровья на срок, указанный в медицинском заключении. По соглашению сторон работнику может быть сохранена заработная плата по прежней работе.

2. В связи с травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, либо установления утраты профессиональной трудоспособности, временно перевести работника на более легкую работу либо освободить его от работы с выплатой возмещения вреда в соответствии с гражданским законодательством Республики Абхазия, а также условиями трудового, коллективного договоров.

3. В случае письменного отказа работника от временного перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с **частью 1** настоящей статьи трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному **пунктом 4 части 1 статьи 61** настоящего Кодекса.

Статья 48. Ограничение перевода работника на другую работу

Не допускается перевод работника на другую работу при противопоказаниях для работника по состоянию здоровья, подтвержденных медицинским заключением.

Статья 49. Перемещение работника на другое рабочее место. Изменение наименования должности (работы)

1. Не требует согласия работника перемещение на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности, либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах должности, специальности, профессии, квалификации, обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, когда работа в структурном подразделении, на определенном рабочем месте, механизме или агрегате содержит иные условия труда.

2. Изменение наименования должности (работы) работника, структурного подразделения, изменение структуры управления, не влекущее для работника изменения условий труда и (или) трудового договора, могут осуществляться работодателем без согласия работника.

Статья 50. Изменение условий труда

1. В связи с изменениями в организации производства, в том числе при реорганизации, и (или) сокращением объема работ у работодателя допускается изменение условий труда работника при продолжении им работы по должности, специальности или профессии соответствующей квалификации, обусловленной трудовым договором.

При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой и (или) коллективный договоры.

2. Об изменении условий труда, произошедших по причинам, указанным в **части 1** настоящей статьи, работодатель должен письменно предупредить работника и (или) его представителей не позднее чем за один месяц, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок предупреждения.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему при наличии иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

3. В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному **пунктом 2 части 1 статьи 61** настоящего Кодекса.

4. В случае, если обстоятельства, указанные в **части 1** настоящей статьи, могут повлечь сокращение численности или штата работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения представителей работников вводить режим неполного рабочего времени.

Отмена режима неполного рабочего времени, которая может повлечь сокращение численности или штата работников, производится работодателем с учетом мнения представителей работников.

Статья 51. Трудовые отношения при изменении наименования, ведомственной принадлежности, смене собственника имущества или реорганизации работодателя

1. В случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности или реорганизации работодателя трудовые отношения с работниками продолжаются без изменений.

2. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

Статья 52. Отстранение от работы

1. В случаях, предусмотренных законом, работодатель обязан отстранить работника от работы на основании актов уполномоченных органов государственной власти.

2. Помимо случаев, предусмотренных **частью 1** настоящей статьи, работодатель обязан отстранить от работы работника:

1) находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, иного токсического опьянения или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое состояние;

2) не сдавшего экзаменов по правилам безопасности и охраны труда;

3) не использующего средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, предоставленные работодателем;

4) не прошедшего медицинского осмотра либо предменного медицинского освидетельствования, если они являются обязательными в соответствии с законодательством Республики Абхазия;

5) в случае выявления у него в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Республики Абхазия, противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

6) если его действия или бездействие могли повлечь за собой создание аварийной ситуации, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте.

3. Работодатель имеет право отстранить от работы работника, не обеспечившего сохранность имущества, переданного работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности.

4. На период отстранения от работы работнику не сохраняется заработная плата и не выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

Зарботная плата сохраняется за работником в случае его незаконного отстранения работодателем от работы.

5. Отстранение работника от работы осуществляется актом работодателя на срок до выяснения и (или) устранения причин, послуживших основанием для отстранения.

Статья 53. Основания прекращения трудового договора

1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) расторжение трудового договора по соглашению сторон;

2) истечение срока трудового договора;

3) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

- 4) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 5) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 6) отказ работника от продолжения трудовых отношений;
- 7) перевод работника по его просьбе или с его согласия на постоянную работу к другому работодателю;
- 8) переход работника на выборную работу (должность) или назначение его на должность, исключающую возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законом;
- 9) нарушение условий заключения трудового договора;
- 10) основания, предусмотренные в трудовом договоре, заключенном с руководителем исполнительного органа работодателя.

2. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными законами.

Статья 54. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

1. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон.
2. Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет уведомление другой стороне трудового договора. Сторона, получившая уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.
3. Дата расторжения трудового договора по соглашению сторон определяется по согласованию между работником и работодателем.
4. По соглашению с работником (за исключением работников органов и организаций, финансируемых из государственного бюджета) в трудовом договоре может быть предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора без соблюдения требований, установленных **частью 2** настоящей статьи, с компенсационной выплатой в размере не менее шестикратного размера среднемесячной заработной платы.

Статья 55. Прекращение трудового договора в связи с истечением срока

1. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается в связи с истечением его срока.
2. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок, является последний день работы работника согласно сроку, обусловленному трудовым договором.
3. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время выполнения определенной работы, является день завершения работы.
4. Датой истечения срока трудового договора, заключенного на время замещения временно отсутствующего работника, является рабочий день, предшествующий дню выхода на работу работника, за которым сохранялось место работы (должность).
5. Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок.

Статья 56. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя

1. Трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях:
 - 1) ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;
 - 2) сокращения численности или штата работников;
 - 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

4) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

5) неудовлетворительного результата работы в период испытания;

6) отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);

7) нахождения работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих такое состояние;

8) отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, подтвержденного соответствующим актом;

9) нарушения работником правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая травмы и аварии;

10) совершения работником по месту работы хищения чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу судебным актом;

11) совершения виновных действий или бездействия работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

12) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

13) разглашения работником сведений, составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

14) повторного неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

15) нарушения трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем структурного подразделения работодателя, повлекшего причинение материального ущерба работодателю;

16) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

17) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора либо переводе на другую работу, если подлинные документы могли являться основаниями для отказа в заключении трудового договора или переводе на другую работу;

18) неявки работника на работу более трех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев утраты трудоспособности работником в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, а также нахождения работника в отпуске по беременности и родам;

19) продолжения работником участия в забастовке после доведения до его сведения судебного акта о признании забастовки незаконной либо о приостановке забастовки.

2. Для отдельных категорий работников настоящим Кодексом предусмотрены дополнительные основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Статья 57. Ограничение возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске, за исключением случаев, предусмотренных [пунктами 1 и 18 части 1 статьи 56](#) настоящего Кодекса.

Статья 58. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя

1. Работодатель по основаниям, предусмотренным [пунктами 1 и 2 части 1 статьи 56](#) настоящего Кодекса,

обязан письменно предупредить работника о расторжении трудового договора за один месяц, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок предупреждения. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока предупреждения.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения работодателя, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации работодателя - юридического лица.

2. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза, по основаниям, предусмотренным **пунктами 2 и 3 части 1 статьи 56** настоящего Кодекса, а также прекращение трудового договора в соответствии с **пунктом 2 части 1 статьи 61** настоящего Кодекса, производится с учетом мотивированного мнения органа профессионального союза данной организации в порядке, предусмотренном коллективным договором.

3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации в соответствии с **пунктом 3 части 1 статьи 56** настоящего Кодекса должно основываться на решении аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель работников, если иное не установлено законом.

Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяются коллективным договором, а в случае его отсутствия - актом работодателя, изданным по согласованию с представителями работников.

4. Для расторжения трудового договора в соответствии с **пунктом 4 части 1 статьи 56** настоящего Кодекса несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, должно быть подтверждено медицинским заключением в порядке, установленном законодательством Республики Абхазия.

5. Работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным **пунктами 2 - 4 части 1 статьи 56** настоящего Кодекса, должен принять меры к переводу работника на другую работу в случае его согласия.

6. Нахождение работника на работе в состоянии, указанном в **пункте 7 части 1 статьи 56** настоящего Кодекса, должно быть подтверждено медицинским заключением.

Решение о направлении работника на медицинское освидетельствование принимается уполномоченным должностным лицом работодателя.

В случае отказа работника от прохождения медицинского освидетельствования составляется соответствующий акт.

7. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным **пунктами 6 - 15 части 1 статьи 56** настоящего Кодекса, производится с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного **статьей 75**, и требований **статьи 76** настоящего Кодекса.

8. Работодатель обязан осуществить компенсационные выплаты работникам в связи с потерей работы в соответствии со **статьей 161** настоящего Кодекса.

Статья 59. Расторжение трудового договора по инициативе работника

1. Работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно не менее чем за один месяц, за исключением случаев, предусмотренных **частями 3 и 4** настоящей статьи.

2. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения, предусмотренного **частью 1** настоящей статьи.

3. При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы работника (состояние здоровья, пенсионный возраст и другие случаи), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

4. Работник вправе письменно уведомить работодателя о невыполнении работодателем трудового законодательства Республики Абхазия, условий трудового, коллективного договоров. В случае, если по

истечении семидневного срока со дня письменного уведомления неисполнение трудового законодательства Республики Абхазия, условий трудового, коллективного договоров работодателем продолжается, работник вправе расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив работодателя не позднее чем за три рабочих дня.

5. В течение срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьёй, работник в письменной форме вправе отозвать заявление о расторжении трудового договора.

6. По истечении срока предупреждения, указанного в настоящей статье, работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику документы, связанные с трудовой деятельностью, и причитающиеся ему денежные выплаты.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

7. Для отдельных категорий работников настоящим Кодексом предусматривается особый порядок расторжения трудового договора по собственной инициативе.

Статья 60. Основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

1. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) при призыве (поступлении) работника на воинскую службу со дня предъявления работником соответствующего документа;

2) при вступлении в законную силу судебного акта, которым работник либо работодатель - физическое лицо осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения трудовых отношений;

3) в случае смерти работника либо работодателя - физического лица, а также в случае объявления судом работника либо работодателя - физического лица умершим или признания безвестно отсутствующим;

4) в случае признания судом работника недееспособным или ограниченно дееспособным, вследствие чего работник не имеет возможности продолжения прежней работы;

5) в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

6) прекращение допуска работника к государственной тайне в случаях, установленных законом;

7) истечение срока действия или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

8) в случае прекращения действия разрешения на работу (патента) в Республике Абхазия (для иностранных граждан и лиц без гражданства).

2. Датой прекращения трудового договора по основаниям, указанным в [пунктах 2 - 4 части 1](#) настоящей статьи, является дата вступления в законную силу судебного акта или дата смерти.

Статья 61. Основания прекращения трудового договора при отказе работника от продолжения трудовых отношений

1. Трудовой договор с работником подлежит прекращению при отказе работника от продолжения трудовых отношений в случаях:

1) отказа от перевода в другую местность вместе с работодателем;

2) отказа от продолжения работы в связи с изменением условий труда;

3) отказа от продолжения работы в связи с изменением ведомственной принадлежности, сменой собственника имущества или реорганизацией работодателя;

4) отказа от временного перевода на другую работу по состоянию здоровья.

2. Прекращение трудового договора допускается только при письменном отказе работника от продолжения трудовых отношений.

3. Не допускается прекращение трудового договора по обстоятельствам, указанным в **части 1** настоящей статьи, в период временной нетрудоспособности работника (в том числе по беременности и родам) и отпуска.

Статья 62. Расторжение трудового договора в связи с переходом работника на выборную работу (должность) или назначением его на должность

1. Трудовой договор с работником расторгается в связи с его переходом на выборную работу (должность) или назначением на должность, если в соответствии с законом для лиц, занимающих такие должности, установлен запрет на занятие иных оплачиваемых должностей.

2. Основанием для расторжения трудового договора в соответствии с настоящей статьей являются уведомление работником работодателя и акт избрания или назначения работника на работу (должность).

Статья 63. Основания прекращения трудового договора вследствие нарушения условий заключения трудового договора

1. Трудовой договор подлежит прекращению вследствие нарушения условий заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения трудовых отношений в случаях:

1) заключения трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;

2) заключения трудового договора без соблюдения ограничений, установленных **пунктами 2 - 4 части 1 и частью 2 статьи 27** настоящего Кодекса;

3) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

2. Прекращение трудового договора по основанию, предусмотренному **пунктом 1 части 1** настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, на выполнение которой для работника нет ограничений. При согласии работника перейти на другую работу вносятся соответствующие изменения в трудовой договор.

Статья 64. Оформление прекращения трудового договора

1. Прекращение трудового договора оформляется актом работодателя, за исключением прекращения трудового договора в случае смерти (объявления судом умершим или признания безвестно отсутствующим) работодателя - физического лица и прекращения трудового договора с домашними работниками.

2. В акте работодателя должно быть указано основание прекращения трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом.

3. Датой прекращения трудового договора является последний день работы, за исключением случаев, предусмотренных в настоящем Кодексе.

4. Копия акта работодателя о прекращении трудового договора вручается работнику под роспись либо направляется ему письмом с уведомлением в трехдневный срок.

В случае, когда акт работодателя о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на акте производится соответствующая запись.

Статья 65. Выдача трудовой книжки и документов, связанных с трудовой деятельностью

1. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать трудовую книжку или иной документ, подтверждающий трудовую деятельность работника.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан в течение десяти рабочих дней направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или о даче согласия на отправку ее по почте.

2. По письменному обращению работника (в том числе бывшего) работодатель обязан в течение пяти рабочих дней с момента обращения выдать справку с указанием специальности (квалификации, должности), времени работы и размера заработной платы, характеристику-рекомендацию, содержащую сведения о квалификации работника и его отношении к работе, а также другие документы, предусмотренные настоящим Кодексом.

3. При ликвидации, банкротстве работодателя - юридического лица, прекращении деятельности работодателя - физического лица, работодатель обязан при наличии задолженности перед работником выдать надлежащим образом оформленную справку о размере образовавшейся задолженности по заработной плате и иным выплатам.

Статья 66. Типовые и примерные трудовые договоры

1. В случаях, предусмотренных законами, Кабинет Министров Республики Абхазия утверждает типовые трудовые договоры для отдельных категорий работников. Положения типовых трудовых договоров являются обязательными для сторон трудовых отношений при заключении трудового договора на его основе, если иное не предусмотрено законом.

При заключении трудового договора на основании типового трудового договора стороны могут включить в него условия, не предусмотренные типовым трудовым договором, но не противоречащие ему.

2. Примерные трудовые договоры утверждаются уполномоченным органом по труду и имеют рекомендательный характер.

Глава 5. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Статья 67. Обработка персональных данных работника

1. Обработка персональных данных работника включает в себя получение, хранение, передачу или любое другое использование персональных данных работника.

2. При обработке персональных данных работника работодатель обязан соблюдать следующие требования:

1) обработка персональных данных работника осуществляется в целях обеспечения соблюдения законодательства Республики Абхазия, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников;

2) объем и содержание обрабатываемых персональных данных работника определяются в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами;

3) персональные данные представляются лично работником либо уполномоченными государственными органами с предварительным уведомлением и получением согласия работника;

4) работодатель не имеет права требовать у работника информацию о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни;

5) работодатель не имеет права требовать у работника информацию о его членстве или деятельности в общественных объединениях, в том числе в профессиональных союзах;

6) защита персональных данных работника обеспечивается работодателем в порядке, установленном законодательством Республики Абхазия;

7) в случае изменения персональных данных работник обязан в течение десяти рабочих дней сообщить об этом работодателю.

Статья 68. Хранение персональных данных работника

1. Порядок хранения персональных данных работника в организации устанавливается работодателем с соблюдением требований, установленных законодательством Республики Абхазия.

2. Работник должен быть ознакомлен с актом работодателя, устанавливающим порядок хранения персональных данных работника.

Статья 69. Передача персональных данных работника

1. При передаче персональных данных работника работодатель обязан соблюдать следующие требования:

- 1) не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника;
- 2) разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам. При этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций, и соблюдать режим конфиденциальности;
- 3) осуществлять передачу персональных данных работника в пределах организации в соответствии с актом работодателя, с которым должен быть ознакомлен работник.

2. Лица, которым переданы персональные данные работника, обязаны использовать их исключительно в целях, для которых они сообщены, и не вправе передавать их третьим лицам, за исключением случаев, установленных законом.

Статья 70. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

1. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- 1) безвозмездный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий записей, содержащих персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных законом;
- 2) исключение или исправление неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса;
- 3) требование об извещении работодателем лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, о произведенных в них исправлениях;
- 4) обжалование в суд действий (бездействия) работодателя, допущенных при обработке его персональных данных.

2. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения.

Глава 6. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК И ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Статья 71. Правила трудового распорядка

1. Правила трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представителей работников.

2. В правилах трудового распорядка устанавливаются рабочее время и время отдыха работников, условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений.

3. Для отдельных категорий работников трудовой распорядок регулируется уставами и положениями, утверждаемыми в порядке, установленном законом.

4. Правила трудового распорядка являются обязательными для выполнения работодателем и работниками.

5. Примерные правила трудового распорядка утверждаются уполномоченным органом по труду и имеют рекомендательный характер, за исключением случаев, предусмотренных **частью 6** настоящей статьи.

6. Работодатель и работники обязаны руководствоваться примерными правилами трудового распорядка, утвержденными уполномоченным органом по труду, в случае отсутствия собственных правил трудового распорядка и до их принятия в порядке, установленном **частью 1** настоящей статьи.

Статья 72. Обеспечение трудовой дисциплины

Трудовая дисциплина обеспечивается работодателем путем создания необходимых организационных и экономических условий для индивидуального и коллективного труда, сознательного отношения работников к труду, методами убеждения, поощрения за добросовестный труд, а также применением дисциплинарных взысканий за совершение работниками дисциплинарных проступков.

Статья 73. Поощрение за труд

1. Работодатель вправе применять различные виды поощрений работников за успехи в труде.
2. Виды поощрений работников и порядок их применения определяются законодательством Республики Абхазия, актами работодателя, трудовыми, коллективными договорами.

Статья 74. Дисциплинарные взыскания

1. За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, установленных настоящим Кодексом.

2. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, не допускается.

Статья 75. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий

1. Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания акта работодателя.
2. Работодатель обязан затребовать письменное объяснение от работника до применения дисциплинарного взыскания. Отказ работника от письменного объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.
3. При определении вида дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать содержание, характер и тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее и последующее поведение работника, отношение его к труду.
4. За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
5. Акт работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания не может быть издан в период:
 - 1) временной нетрудоспособности работника;
 - 2) освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей;
 - 3) нахождения работника в отпуске или межвахтовом отдыхе;
 - 4) нахождения работника в командировке.
6. Акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом работодателя об этом делается соответствующая запись в акте о наложении дисциплинарного взыскания. В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить акт работнику письмом с уведомлением.
7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в порядке, установленном

настоящим Кодексом.

Статья 76. Сроки наложения дисциплинарных взысканий

1. Дисциплинарное взыскание на работника налагается непосредственно за обнаружением дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, за исключением случаев, предусмотренных [частью 5 статьи 75](#) настоящего Кодекса и другими законами.

В случаях, предусмотренных [частью 5 статьи 315](#) настоящего Кодекса, дисциплинарные взыскания налагаются не позднее одного месяца со дня вступления в законную силу судебного акта о признании забастовки незаконной.

2. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а в случаях, установленных законами, или установления дисциплинарного проступка по результатам ревизии, или проверки финансово-хозяйственной деятельности работодателя - позднее одного года со дня совершения работником дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

3. Течение срока наложения дисциплинарного взыскания приостанавливается на время отсутствия работника на работе в связи с временной нетрудоспособностью, освобождением от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей, нахождением в отпуске, командировке.

Статья 77. Срок действия дисциплинарного взыскания

1. Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шести месяцев со дня его применения, за исключением случая, предусмотренного [пунктом 4 части 1 статьи 74](#) настоящего Кодекса. Если в течение этого срока работник не подвергнется новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

2. Работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно по собственной инициативе, просьбе работника или его непосредственного руководителя, ходатайству представителя работника.

Глава 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 78. Рабочее время

1. Рабочее время может быть нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности и неполным.

2. К рабочему времени также относятся подготовительно-заключительные работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие), перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда, правилами нормирования и охраны труда, время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем, дежурства в выходные и праздничные нерабочие дни, дежурства на дому и другие периоды, определяемые трудовым законодательством Республики Абхазия, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя.

Статья 79. Нормальная продолжительность рабочего времени

1. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

2. В трудовых, коллективных договорах может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени.

Статья 80. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

1. Для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со [статьей 184](#) настоящего Кодекса.

2. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со [статьей 202](#) настоящего Кодекса.

3. Для инвалидов первой и второй групп сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со [статьей 223](#) настоящего Кодекса.

4. В трудовых, коллективных договорах может предусматриваться продолжительность рабочего времени меньше указанной в [частях 1 - 3](#) настоящей статьи.

5. Оплата труда работников при установлении им сокращенной продолжительности рабочего времени производится в соответствии с настоящим Кодексом.

Статья 81. Неполное рабочее время

Неполным рабочим временем считается время, которое меньше нормальной продолжительности, установленной настоящим Кодексом, в том числе:

- 1) неполный рабочий день, то есть уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены);
- 2) неполная рабочая неделя, то есть сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе;
- 3) одновременное уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы (рабочей смены) и сокращение числа рабочих дней в рабочей неделе.

Статья 82. Условия работы при неполном рабочем времени

1. По соглашению сторон в трудовом договоре для работника может устанавливаться неполное рабочее время.

2. Неполное рабочее время устанавливается на определенный или неопределенный срок.

3. Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, установленной настоящим Кодексом, трудовым, коллективным договорами, соглашениями.

Статья 83. Виды рабочей недели

1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется актом работодателя с учетом специфики работы и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

2. В организациях, где по характеру производств и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, работодателем с учетом мнения представителей работников может быть установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

3. Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии с условиями трудового и (или) коллективного договоров.

Статья 84. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены)

1. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не может превышать 8 часов при недельной норме 40 часов, 7 часов 12 минут при недельной норме 36 часов и 5 часов при недельной норме 24 часа.

2. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часа при недельной норме 24 часа.

3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), время начала и окончания ежедневной работы (рабочей смены), время перерывов в работе определяются с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели правилами трудового распорядка организации, трудовым, коллективным договорами.

Статья 85. Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части

1. Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части допускается:

1) на работах с различной интенсивностью работы;

2) по инициативе работника, если это связано с его социально-бытовыми и иными личными потребностями.

2. При разделении ежедневной работы (рабочей смены) на части общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленную продолжительность ежедневной работы (рабочей смены).

3. Виды работ, где производится разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части, количество и продолжительность перерывов в работе, а также виды и размеры компенсационных выплат работникам за работу с такими условиями определяются трудовым, коллективным договорами.

Статья 86. Сменная работа

1. Сменная работа может устанавливаться в случаях, когда длительность производственного процесса либо режим производственной деятельности работодателя превышает норму продолжительности ежедневной работы.

2. При сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с представителем работников.

3. Графики сменности доводятся работодателем до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4. Привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд запрещается.

Статья 87. Работа в режиме гибкого рабочего времени

1. В целях сочетания социально-бытовых и личных потребностей работников с интересами производства для работников может устанавливаться режим гибкого рабочего времени.

2. При режиме гибкого рабочего времени устанавливаются:

1) фиксированное рабочее время, в течение которого работник обязан находиться на рабочем месте и выполнять трудовые обязанности;

2) гибкое (переменное) рабочее время, в течение которого работник вправе по своему усмотрению выполнять трудовые обязанности;

3) учетный период.

3. Учетным периодом при гибком рабочем времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени.

При этом продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) и (или) еженедельной работы в режиме гибкого рабочего времени может быть больше или меньше нормы ежедневной и (или) еженедельной продолжительности рабочего времени.

4. Учетный период при гибком рабочем времени не может быть более одного месяца.

5. Продолжительность фиксированного рабочего времени, гибкого (переменного) рабочего времени, учетный период в режиме гибкого рабочего времени устанавливаются трудовым, коллективным договорами.

Статья 88. Суммированный учет рабочего времени

1. Суммированный учет рабочего времени применяется в непрерывно действующих производствах, цехах, участках и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

2. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма ежедневной и (или) еженедельной продолжительности рабочего времени.

3. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени может быть любой календарный период, но не более чем один год или период выполнения определенной работы.

4. При установлении суммированного учета рабочего времени обязательным является соблюдение продолжительности отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий рабочий день (рабочую смену).

5. Порядок работы при суммированном учете рабочего времени, категории работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, определяются трудовым или коллективным договором либо актом работодателя с учетом мнения представителей работников.

6. Применение суммированного учета рабочего времени не допускается в случаях, предусмотренных [статьями 186, 190, 224](#) настоящего Кодекса.

Статья 89. Работа в ночное время

1. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

2. Привлечение работников к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных настоящим Кодексом.

Статья 90. Ненормированный рабочий день

1. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически по устному или письменному распоряжению работодателя привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Возможная в связи с этим переработка сверх нормы рабочего времени не является сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска за ненормированный рабочий день в соответствии со [статьей 104](#) настоящего Кодекса.

2. Условие о работе с ненормированным рабочим днем устанавливается по соглашению сторон в трудовом договоре.

3. Ненормированный рабочий день не может быть установлен:

- 1) беременным женщинам;
- 2) работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста;
- 3) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда;
- 4) инвалидам первой и второй групп.

Статья 91. Ограничение привлечения к сверхурочной работе

1. К сверхурочным работам не допускаются:

- 1) беременные женщины;
- 2) работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста.

2. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных [статьей 92](#) настоящего Кодекса.

3. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника в течение суток два часа, а на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда - один час. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать сто двадцать часов в год.

Ограничение продолжительности сверхурочных работ не распространяется на работы в случаях, предусмотренных [пунктом 1 статьи 92](#) настоящего Кодекса.

Статья 92. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работников

Сверхурочные работы без согласия работника допускаются только в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

2) для устранения обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, теплоснабжения, энергоснабжения и других систем жизнеобеспечения;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником.

Статья 93. Порядок ведения учета рабочего времени

1. Работодатель должен осуществлять учет рабочего времени, фактически отработанного работником.

2. Учету подлежит фактическое рабочее время, которое включает отработанное и неотработанное работником время.

3. В составе отработанного времени учету подлежат фактически отработанное рабочее время и иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени. При этом отдельно учитываются время сверхурочных работ, работы в ночное время, выходные, праздничные нерабочие дни, дни командировок.

4. В составе неотработанного времени учету подлежат оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени по вине работника и (или) работодателя.

5. Учет рабочего времени ведется в документах, определенных работодателем.

6. В случаях, когда в рабочее время работника включаются периоды выполнения работ не на рабочем месте либо их выполнение не может быть зафиксировано работодателем конкретным временем, эти периоды отмечаются в документах учета рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором.

Глава 8. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 94. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:

1) перерывы в течение рабочего дня (рабочей смены) - перерыв для отдыха и питания; внутрисменные и специальные перерывы;

2) ежедневный (междусменный) отдых;

3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

4) праздничные нерабочие дни;

5) отпуска.

Статья 95. Перерыв для отдыха и питания

1. В течение ежедневной работы (рабочей смены) работнику должен быть предоставлен один перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее получаса.

2. Перерыв для отдыха и питания должен устанавливаться не ранее чем через три часа и не позднее чем через четыре часа после начала ежедневной работы (рабочей смены), за исключением случаев, установленных в [части 3](#) настоящей статьи.

3. Перерыв для отдыха и питания может устанавливаться не позднее чем через четыре часа после начала ежедневной работы (рабочей смены) при режиме гибкого суммированного учета рабочего времени с продолжительностью ежедневной работы (рабочей смены) свыше 8 часов.

4. Время предоставления перерыва для отдыха и питания, его продолжительность устанавливаются правилами трудового распорядка, трудовым, коллективным договорами.

5. Время перерыва для отдыха и питания не включается в рабочее время.

6. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и питания в рабочее время в специально оборудованном месте. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и питания устанавливаются коллективным договором или актами работодателя, изданными по согласованию с представителями работников.

Статья 96. Внутрисменные и специальные перерывы

1. На отдельных видах работ работникам предоставляются внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время.

Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются коллективным договором или актами работодателя, изданными по согласованию с представителями работников.

2. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка в соответствии со [статьей 191](#) настоящего Кодекса.

Статья 97. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (рабочую смену) не может быть менее двенадцати часов.

Статья 98. Выходные дни

1. Работникам еженедельно предоставляются выходные дни.

2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

3. При пятидневной и шестидневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается актом работодателя или графиком сменности. Оба выходных дня предоставляются подряд, если иное не установлено трудовым, коллективным договорами.

4. Работникам, занятым на непрерывных производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно работникам (группе работников) согласно графикам сменности, утвержденным актами работодателя, принятыми по согласованию с представителями работников.

5. Работник, находящийся в командировке, пользуется выходными днями в соответствии с трудовым распорядком работодателя, к которому он направлен.

Статья 99. Праздничные нерабочие дни

1. Праздничные нерабочие дни устанавливаются законом.

2. При совпадении выходного и праздничного нерабочего дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

3. Наличие в календарном месяце праздничных нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

4. В целях рационального использования работниками выходных и праздничных нерабочих дней выходные дни могут переноситься на другие дни по решению Кабинета Министров Республики Абхазия.

Статья 100. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни

1. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни по инициативе работодателя допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных [статьей 101](#) настоящего Кодекса.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни оформляется актом работодателя.

2. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни допускается по инициативе работника на основании акта работодателя.

3. При работе в выходные и праздничные нерабочие дни по желанию работника предоставляется другой день отдыха или производится оплата в размере, указанном в [статье 128](#) настоящего Кодекса.

Статья 101. Исключительные случаи привлечения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни без согласия работника

Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни без согласия работника допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

2) для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи имущества;

3) для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или его отдельных подразделений.

Статья 102. Виды отпусков

1. Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

1) оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

2) социальный отпуск;

3) отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе работодателя, в соответствии со [статьей 114](#) настоящего Кодекса.

2. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предназначен для отдыха работника, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника и предоставляется на определенное количество календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

3. Работникам предоставляются следующие виды оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков:

1) основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

2) дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

4. Под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования и для иных социальных целей.

5. Работникам предоставляются следующие виды социальных отпусков:

- 1) отпуск без сохранения заработной платы;
- 2) учебный отпуск;
- 3) отпуска в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей).

Статья 103. Продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

Основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работникам предоставляется продолжительностью тридцать календарных дней, если большее количество дней не предусмотрено иными законами, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

Статья 104. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска

1. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются:

- 1) работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью не менее пяти календарных дней;
- 2) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее семи календарных дней;
- 3) инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее пятнадцати календарных дней;
- 4) государственным служащим в порядке, установленном [частью 2 статьи 268](#) настоящего Кодекса.

2. Иным категориям работников предоставление дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска и его минимальная продолжительность устанавливается настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами.

3. Трудовым, коллективным договорами работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных или срочных работ, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 105. Исчисление продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

1. Продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска исчисляется в календарных днях без учета праздничных нерабочих дней, приходящихся на дни трудового отпуска, независимо от применяемых режимов и графиков работы.

2. При исчислении общей продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска дополнительные ежегодные трудовые отпуска суммируются с основным ежегодным трудовым отпуском. При этом общая продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска максимальным пределом не ограничивается.

Статья 106. Исчисление трудового стажа, дающего право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск

В трудовой стаж, дающий право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, включаются:

- 1) фактически отработанное время;
- 2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;
- 3) время, когда работник фактически не работал в связи с временной нетрудоспособностью, в том числе время нахождения в отпуске по беременности и родам;
- 4) время, когда работник фактически не работал перед восстановлением на работе.

Статья 107. Порядок предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

1. Право на использование оплачиваемого ежегодного трудового отпуска за первый год работы возникает

у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

2. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- 1) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- 3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- 4) работникам, принятым на работу в порядке перевода;
- 5) в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

3. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

4. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части.

5. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск переносится, продлевается, прерывается в случаях и порядке, установленных в [статьях 109 и 110](#) настоящего Кодекса.

6. Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее чем за три календарных дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика - не позднее трех календарных дней со дня его предоставления.

Статья 108. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

1. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков работникам определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителей работников, либо устанавливается по соглашению сторон.

2. В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью работодатель обязан уведомить работника об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска.

Статья 109. Случаи и порядок перенесения оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков

1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск переносится полностью или в его части в случаях:

- 1) временной нетрудоспособности работника;
- 2) наступления отпуска по беременности и родам;
- 3) исполнения работником во время оплачиваемого ежегодного трудового отпуска государственных или общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

2. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (его часть) переносится только с письменного согласия работника или по его просьбе. Перенесенный трудовой отпуск по соглашению сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в другое время.

3. Запрещается непредоставление трудового отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда.

Статья 110. Отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска

1. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван работодателем только с письменного согласия работника. Отказ работника от предложения работодателя не является нарушением трудовой дисциплины.

2. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению сторон трудового договора предоставляется в течение текущего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год.

3. При отзыве работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между работником и работодателем работнику может быть произведена компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

4. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин, работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда.

Статья 111. Отпуск без сохранения заработной платы

1. По соглашению сторон трудового договора на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

2. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

3. На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до семи календарных дней при:

1) регистрации брака;

2) рождении ребенка;

3) смерти близких родственников;

4) в иных случаях, предусмотренных законодательством Республики Абхазия, трудовым, коллективным договорами.

Статья 112. Учебный отпуск

1. Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), а также в целях посещения занятий (лекций) в образовательных учреждениях, расположенных за пределами Республики Абхазия.

2. Оплата учебного отпуска определяется трудовым, коллективным договорами, ученическим договором, но не может быть менее пятидесяти процентов средней заработной платы работника.

Статья 113. Отпуска в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей)

1. Беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей), предоставляются следующие отпуска в связи с рождением ребенка:

1) отпуск по беременности и родам;

2) отпуск работникам, усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей);

3) отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2. Предоставление отпусков в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей) осуществляется на условиях, предусмотренных [статьями 194 - 196](#) настоящего Кодекса.

Статья 114. Отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе работодателя

1. При необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с настоящим Кодексом, работодатель вправе с согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

2. Размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между работодателем и работниками, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Статья 115. Оформление отпуска

Предоставление, перенесение, продление отпуска либо отзыв из отпуска оформляются актом работодателя.

Глава 9. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Статья 116. Государственные гарантии в области организации нормирования труда

Государственные гарантии в области организации нормирования труда включают:

- 1) типовые нормы и нормативы по труду;
- 2) обеспечение органами государственного управления разработки технически обоснованных типовых норм и нормативов по труду;
- 3) контроль за обеспечением работодателями разработки, введения и пересмотра норм труда.

Статья 117. Нормы труда

1. Нормы труда (выработки, времени, обслуживания) являются мерой затрат труда и устанавливаются для работника соответствующей квалификации в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

2. Нормы выработки для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, устанавливаются в соответствии со [статьей 185](#) настоящего Кодекса.

3. При повременной оплате труда отдельным категориям работников могут устанавливаться нормированные задания. Для выполнения отдельных функций и объемов работ работодателем могут быть установлены нормы обслуживания или нормы (нормативы) численности работников.

Статья 118. Разработка, введение новых, замена и пересмотр действующих норм труда

1. Разработка, введение новых, замена и пересмотр действующих норм труда производится работодателем по согласованию с представителями работников с учетом типовых норм и нормативов по труду.

2. Типовые нормы и нормативы по труду утверждаются органами государственного управления, уполномоченными в соответствующих сферах деятельности, по согласованию с уполномоченным органом по труду в установленном им порядке.

3. Замена и пересмотр типовых норм и нормативов по труду осуществляются органами государственного управления, утвердившими их в порядке, установленном уполномоченным органом по труду.

4. Нормы труда подлежат обязательной замене по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по своей инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5. О введении работодателем новых норм труда работники извещаются не позднее чем за один месяц.

Статья 119. Требования, предъявляемые к разработке норм труда

При разработке норм труда должны обеспечиваться:

- 1) качество норм труда, их оптимальное приближение к необходимым затратам труда;
- 2) установление одинаковых норм труда на одни и те же работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях;
- 3) прогрессивность норм труда на основе достижений науки и техники;
- 4) охват нормированием труда тех видов работ, для которых возможно и целесообразно установление норм труда;
- 5) техническая (научная) обоснованность норм труда.

Глава 10. ОПЛАТА ТРУДА

Статья 120. Государственные гарантии в области оплаты труда

Государственные гарантии в области оплаты труда работников включают:

- 1) минимальный размер месячной заработной платы;
- 2) минимальный размер часовой заработной платы;
- 3) минимальные стандарты оплаты труда;
- 4) оплату за работу в сверхурочное время;
- 5) оплату за работу в праздничные нерабочие и выходные дни;
- 6) оплату за работу в ночное время;
- 7) установленные порядок и сроки выплаты заработной платы;
- 8) ограничение размера удержаний из заработной платы;
- 9) государственный контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий в области оплаты труда.

Статья 121. Размер заработной платы

1. Размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда.
2. Размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законом минимального размера месячной заработной платы.

Статья 122 вступила в силу с 1 января 2023 (п. 3 ст. 9 Закона Республики Абхазия от 24.02.2022 N 5272-с-VI).

Статья 122. Установление минимального размера заработной платы

1. Минимальный размер месячной заработной платы устанавливается Кабинетом Министров Республики Абхазия и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствии с официальным статистическим учетом. Минимальный размер месячной заработной платы не включает в себя доплат и надбавок, компенсационных и социальных выплат, премий и других стимулирующих выплат.
(часть 1 в ред. [Закона](#) Республики Абхазия от 13.04.2022 N 5342-с-VI)
2. Минимальный стандарт оплаты труда определяется из расчета минимального размера месячной заработной платы, установленного законом, и повышающих отраслевых коэффициентов, утверждаемых Кабинетом Министров Республики Абхазия.
3. Минимальный размер часовой заработной платы работника, выполнившего свои трудовые

обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, деленной на среднемесячное количество рабочих часов согласно балансу рабочего времени на соответствующий календарный год.

4. Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого разряда, предусмотренный условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, а для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, - ниже минимального стандарта оплаты труда.

Статья 123. Почасовая оплата труда

Условиями трудового, коллективного договоров и (или) актом работодателя может устанавливаться почасовая оплата труда за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, а также для оплаты работ временного или разового характера.

Статья 124. Индексация заработной платы

В трудовом, коллективном договоре, соглашении могут быть установлены условия о периодической индексации заработной платы работодателем в целях обеспечения повышения уровня ее реального содержания. Порядок индексации заработной платы устанавливается трудовым, коллективным договором, соглашением или актом работодателя.

Статья 125. Организация оплаты труда

1. Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

2. Отнесение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов и категорий работникам производится в соответствии с типовыми квалификационными характеристиками и справочниками, указанными в [части 1](#) настоящей статьи.

3. Порядок разработки, пересмотра, утверждения и применения справочников, указанных в [части 1](#) настоящей статьи, определяется уполномоченным органом по труду.

Типовые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций различных видов экономической деятельности разрабатываются и утверждаются органами государственного управления, уполномоченными в соответствующих сферах деятельности, по согласованию с уполномоченным органом по труду.

Статья 126. Системы оплаты труда

1. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и (или) коллективные результаты труда.

Система оплаты труда может формироваться на основе тарифной, бестарифной или смешанной системы.

Тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифную ставку (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты.

Бестарифная система оплаты труда основывается на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от критериев и на принципах оценки профессиональных качеств работников и их вклада в конечный результат.

Смешанная система оплаты труда может содержать элементы как тарифной, так и бестарифной систем оплаты труда.

2. Для усиления заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы стимулирования труда.

3. Система оплаты и стимулирования труда работников определяется условиями коллективного, трудового договора и (или) актами работодателя.

4. Система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы не менее семидесяти пяти процентов в среднемесячной заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат.

5. Система оплаты труда работников органов и организаций, финансируемых из государственного бюджета, устанавливается Кабинетом Министров Республики Абхазия, если законом не определено иное.

6. Условия оплаты труда и премирования руководящих работников унитарных предприятий и акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству, определяются на основе Типового положения, утвержденного Кабинетом Министров Республики Абхазия.

7. Условия оплаты труда, определенные трудовым, коллективным договорами, соглашениями, актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Абхазия.

Статья 127. Оплата сверхурочной работы

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере, исходя из тарифной ставки (должностного оклада) работника. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов установленной тарифной ставки (должностного оклада) работника.

Статья 128. Оплата работы в праздничные нерабочие и выходные дни

1. Оплата работы в праздничные нерабочие и выходные дни производится не ниже чем в двойном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника.

2. В случае предоставления другого дня отдыха в соответствии со [статьей 100](#) настоящего Кодекса работа в праздничный нерабочий или выходной день оплачивается в однократном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Статья 129. Оплата труда в ночное время

Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Статья 130. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

1. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

3. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

Статья 131. Оплата труда при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания (увеличение объема работы) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника

1. Работникам, выполняющим в одной и той же организации, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности либо обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата.

2. Размеры доплат за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания (увеличение объема работы) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Статья 132. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)

Коллективным и (или) трудовым договорами может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

Статья 133. Оплата времени простоя

1. Порядок и условия оплаты времени простоя определяются коллективным, трудовым договорами и устанавливаются в размере:

1) не менее семидесяти пяти процентов от средней заработной платы работника при возникновении простоя по вине работодателя, если настоящим Кодексом не определено иное;

2) не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника при возникновении простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

2. Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

Статья 134. Порядок и сроки выплаты заработной платы

1. Заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Республики Абхазия не реже одного раза в месяц и не позже первой декады месяца, следующего за оплачиваемым.

Дата выплаты заработной платы определяется правилами трудового распорядка, трудовым, коллективным договорами.

2. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными нерабочими днями выплата производится накануне их.

3.1. При невыплате заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым договором, работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Абхазия.

(пункт 3.1. введен [Законом](#) Республики Абхазия от 21.07.2021 N 5178-с-VI)

4. При задержке по вине работодателя выплаты заработной платы и иных выплат, в том числе связанных с расторжением трудового договора с работником, работодатель выплачивает работнику сумму задолженности и пеню.

Размер пени рассчитывается исходя из ставки рефинансирования Национального банка Республики Абхазия на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 30 дней работник, если настоящим Кодексом или иными законами не установлено иное, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения.

6. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается его наследнику (наследникам) в порядке, установленном гражданским законодательством Республики Абхазия.

Статья 135. Место выплаты заработной платы

1. Выплата работникам заработной платы должна производиться в месте выполнения ими работы, если условиями трудового, коллективного договоров не предусмотрено иное.

2. По желанию или с согласия работника заработная плата полностью или частично перечисляется на указанный работником счет в банке.

Статья 136. Исчисление средней заработной платы работника

1. Исчисление средней заработной платы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе производится за фактически отработанное время из расчета среднего дневного (часового) заработка за соответствующий период с учетом установленных доплат и надбавок, премий и других стимулирующих выплат, носящих постоянный характер, предусмотренных системой оплаты труда.

2. Для исчисления средней заработной платы расчетным периодом являются двенадцать календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая оплата (выплата) согласно настоящему Кодексу. Для работников, проработавших менее двенадцати календарных месяцев, средняя заработная плата определяется за фактически отработанное время.

3. Для всех случаев определения средней заработной платы, предусмотренных настоящим Кодексом, Кабинетом Министров Республики Абхазия устанавливается единый порядок ее исчисления.

4. В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положения работников.

Статья 137. Удержания из заработной платы

1. Удержания из заработной платы работника производятся на основании судебного акта, а также в случаях, предусмотренных законом.

2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед организацией, в которой он работает, могут также производиться на основании акта работодателя при наличии письменного согласия работника.

3. Общий размер ежемесячного удержания не может превышать пятьдесят процентов причитающейся работнику заработной платы, если иное не предусмотрено законами.

Глава 11. ГОСУДАРСТВЕННАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ

Статья 138. Структура государственной системы квалификаций

Государственная система квалификаций включает:

- 1) государственную рамку квалификаций;
- 2) отраслевые рамки квалификаций;
- 3) профессиональные стандарты;
- 4) оценку профессиональной подготовленности и подтверждение соответствия квалификации специалиста.

Статья 139. Государственная рамка квалификаций

1. Государственная рамка квалификаций состоит из описания для каждого квалификационного уровня общих характеристик профессиональной деятельности.

2. Разработка государственной рамки квалификаций производится уполномоченным органом по труду совместно с центральным органом государственного управления в сфере образования, с учетом мнения республиканских объединений работодателей и республиканских объединений работников.

3. Государственная рамка квалификаций утверждается Кабинетом Министров Республики Абхазия.

Статья 140. Отраслевые рамки квалификаций

1. Отраслевые рамки квалификаций разрабатываются на основе государственной рамки квалификаций в конкретной отрасли экономической деятельности.

2. Отраслевая рамка квалификаций классифицирует в отрасли требования к квалификации специалиста по уровням в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенции.

3. Разработка и утверждение отраслевых рамок квалификаций производится органами государственного управления, уполномоченными в соответствующих сферах деятельности, с учетом мнения отраслевых объединений работодателей и отраслевых объединений работников.

Статья 141. Профессиональные стандарты

1. Разработка профессиональных стандартов осуществляется органами государственного управления, уполномоченными в соответствующих сферах деятельности, совместно с отраслевыми объединениями работодателей и отраслевыми объединениями работников.

2. Структура, порядок разработки, пересмотра и применения профессиональных стандартов определяются уполномоченным органом по труду с учетом мнения республиканских объединений работодателей и республиканских объединений работников.

3. Утверждение профессиональных стандартов производится органами государственного управления, уполномоченными в соответствующих сферах деятельности, по согласованию с уполномоченным органом по труду в установленном им порядке.

4. Уполномоченный орган по труду осуществляет ведение Реестра профессиональных стандартов по установленной им форме.

Статья 142. Оценка профессиональной подготовленности и подтверждение соответствия квалификации специалистов

1. Соответствие компетенции специалиста определяется на основе подтверждения соответствия квалификации, осуществляемого аккредитованными организациями в порядке, установленном законодательством Республики Абхазия.

2. Утверждение порядка подтверждения соответствия и присвоения квалификации специалистов осуществляется Кабинетом Министров Республики Абхазия по представлению органов государственного управления, уполномоченных в соответствующих сферах деятельности, с учетом мнения республиканских объединений работодателей и республиканских объединений работников.

Глава 12. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Статья 143. Права и обязанности работодателя по подготовке, переподготовке и повышению квалификации

1. Необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определяются работодателем.

2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников или иных лиц, не состоящих с ним в трудовых отношениях (далее - обучаемые):

- 1) непосредственно в организации;
- 2) в образовательных учреждениях;
- 3) в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров.

3. Работодатель обязан создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, условия для совмещения работы с обучением, предусмотренные настоящим Кодексом, соглашениями, коллективным, трудовым договорами.

Статья 144. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников в организации

1. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников в организации осуществляются работодателем.

2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров определяются работодателем.

3. Общие требования к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров в организации определяются Кабинетом Министров Республики Абхазия.

Статья 145. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по направлению работодателя в образовательных учреждениях

1. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению работодателя в образовательных учреждениях осуществляются за счет средств работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Абхазия, в соответствии с ученическим договором.

2. В соглашениях, коллективном и (или) трудовом договорах могут предусматриваться льготы и компенсационные выплаты, связанные с обучением.

Статья 146. Права и обязанности работников по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации

1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению с работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени.

3. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, пользуются гарантиями, предусмотренными настоящим Кодексом, коллективным, трудовым договорами.

4. По завершении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации обучаемый обязан отработать у работодателя срок, согласованный сторонами в ученическом договоре.

5. В случае расторжения трудового договора до срока, установленного ученическим договором, по инициативе работника или по инициативе работодателя вследствие вины работника работник возмещает работодателю затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки.

Статья 147. Содержание ученического договора

1. Ученический договор должен содержать:

- 1) указание на конкретную профессию, квалификацию, приобретаемую обучаемым;
- 2) права и обязанности работодателя и обучаемого;
- 3) срок обучения и срок отработки у работодателя после завершения обучения;
- 4) гарантии и компенсационные выплаты, связанные с обучением;
- 5) ответственность сторон.

2. Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

Глава 13. ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

Статья 148. Основные принципы государственной политики в сфере занятости и трудоустройства

Государственная политика в сфере занятости и трудоустройства основывается на следующих принципах:

1) обеспечение равных возможностей всем лицам, независимо от расы, пола, отношения к религии, возраста, политических убеждений, национальности и социального положения в реализации права на труд и свободный выбор занятости;

2) добровольность труда, в соответствии с которой занятость основана на свободном волеизъявлении лиц;

3) активное содействие занятости и предотвращение безработицы;

4) обеспечение социальной защиты в области занятости, проведение специальных мероприятий, способствующих занятости лиц, испытывающих трудности в поиске работы;

5) поддержка трудовой и предпринимательской инициативы лиц, осуществляемой в соответствии с законодательством, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

6) координация деятельности в области занятости с другими направлениями экономической и социальной политики;

7) обеспечение участия представителей работодателей, работников и общественных организаций в разработке и реализации государственной политики в сфере занятости;

8) защита внутреннего рынка труда путем установления законных ограничений привлечения и использования в Республике Абхазия иностранной рабочей силы;

9) международное сотрудничество в решении проблем занятости населения.

Статья 149. Государственные гарантии в сфере занятости и трудоустройства

1. В сфере занятости и трудоустройства государство гарантирует:

1) защиту от любых форм дискриминации и обеспечение равных возможностей в получении профессии и работы;

2) профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации для безработных;

3) содействие развитию малого бизнеса и предпринимательства;

4) организацию трудового посредничества через уполномоченный орган по труду и специализированные организации;

5) предоставление профессионально-ориентационных услуг, информации о свободных рабочих местах и вакансиях;

6) ориентацию системы профессионального образования на подготовку специалистов, востребованных на рынке труда;

7) разработку и реализацию мер по выявлению и легализации трудовых отношений;

8) установление в инвестиционных договорах обязанностей инвесторов по профессиональной подготовке, созданию новых и сохранению существующих рабочих мест;

9) создание условий для развития профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации непосредственно в организации;

10) взаимодействие уполномоченных органов с работодателями по вопросам занятости.

2. Настоящим Кодексом и иными законами могут устанавливаться дополнительные гарантии в сфере занятости и трудоустройства отдельным категориям лиц, нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите со стороны государства.

Статья 150. Права лиц в сфере трудоустройства

Лица имеют право на:

1) свободный выбор рода деятельности и профессии путем прямого обращения к работодателям, а также через трудовое посредничество уполномоченного органа по труду или специализированных организаций, оказывающих содействие в трудоустройстве;

2) самостоятельный поиск работы и трудоустройство, в том числе за пределами Республики Абхазия;

3) получение консультации и информации в уполномоченном органе по труду;

4) социальную поддержку в сфере труда в установленном законом порядке;

5) участие в общественных работах.

Статья 151. Права и обязанности работодателя при трудоустройстве

1. Работодатель имеет право:

1) осуществлять подбор кадров;

2) получать в уполномоченном органе по труду достоверную, полную и оперативную информацию о состоянии рынка труда и возможности профессиональной подготовки.

2. Работодатель обязан предоставлять информацию уполномоченному органу по труду:

1) о предстоящем высвобождении работников в связи с ликвидацией работодателя - юридического лица либо прекращением деятельности работодателя - физического лица, сокращением численности или штата работников, о количестве и категориях работников, которых оно может коснуться, с указанием должностей и профессий, специальностей, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников и сроков, в течение которых они будут высвобождаться, - не менее чем за один месяц до начала высвобождения;

2) о предстоящем изменении условий труда в части перехода работников на режим неполного рабочего времени в связи с изменением в организации производства, в том числе при реорганизации, и (или) сокращением объема работ у работодателя - не менее чем за один месяц;

3) о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) - в течение пяти рабочих дней со дня их появления;

4) о приеме на работу или об отказе в приеме на работу лиц (с указанием причины путем соответствующей отметки в направлении) - в течение пяти рабочих дней со дня направления их уполномоченным органом по труду.

3. Информация о приеме на работу лиц и (или) о прекращении трудовых отношений с лицами, не являющимися гражданами Республики Абхазия, предоставляется работодателем центральному органу государственного управления, осуществляющему функции по надзору и контролю в сфере миграции в течение десяти рабочих дней.

Порядок и форма предоставления информации определяются центральным органом государственного управления, осуществляющим функции по надзору и контролю в сфере миграции.

Статья 152. Трудовое посредничество

Трудовое посредничество осуществляется уполномоченным органом по труду и специализированными организациями путем:

1) информирования лиц о возможности получения работы, а работодателей - о возможности обеспечения рабочей силой;

2) оказания содействия лицам в выборе работы;

3) выдачи направления лицам для трудоустройства к работодателю на вакантное место;

4) формирования банка данных по рынку труда;

5) учета и регистрации обратившихся лиц;

6) оказания услуг в профессиональной ориентации;

7) взаимодействия с работодателями по вопросам трудоустройства на основе договоров.

Глава 14. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Статья 153. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей

1. Работодатель освобождает работников от выполнения трудовых обязанностей на время привлечения их к государственным или общественным обязанностям в случаях, предусмотренных законами, с сохранением за ними места работы (должности).

2. В случаях и в порядке, определяемых законодательством Республики Абхазия, работникам за выполнение государственных или общественных обязанностей производится компенсационная выплата.

3. Работник, отслуживший срочную военную службу, имеет преимущественное право при приеме на работу в ту же организацию, где он работал до призыва на срочную военную службу.

Статья 154. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр

На время прохождения за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров за работниками, обязанными их проходить в соответствии с настоящим Кодексом либо коллективным договором, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

Статья 155. Гарантии для работников, являющихся донорами

За работником, являющимся донором, на время обследования и дачи (донации) крови и ее компонентов сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата, а также предоставляются иные гарантии в соответствии с законодательством Республики Абхазия.

Статья 156. Гарантии и компенсационные выплаты для работников, направляемых в командировки

1. При направлении работника в командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и заработной платы в течение всего срока командировки, а также возмещение расходов, связанных с командировкой, если стороны не договорятся об ином при заключении ученического договора.

Не считаются командировками служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер. Компенсационные выплаты таким работникам производятся в порядке, определяемом в [статье 157](#) настоящего Кодекса.

2. В случае направления в командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- 1) расходы по проезду к месту назначения и обратно;
- 2) расходы по найму жилого помещения;
- 3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, в том числе за дни, проведенные в пути (суточные);
- 4) иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

3. Порядок и нормы возмещения расходов, связанных с командировками, определяются Кабинетом Министров Республики Абхазия.

4. Порядок, условия и сроки направления в командировки работников определяются трудовым, коллективным договорами или актом работодателя с учетом особенностей, определяемых Кабинетом Министров Республики Абхазия.

5. Направление работников в командировки осуществляется с учетом ограничений, предусмотренных [статьями 186, 190, 224](#) настоящего Кодекса.

Статья 157. Компенсационные выплаты работникам в случаях, когда их работа осуществляется в пути или имеет разъездной характер

1. Работникам, работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, производятся компенсационные выплаты за каждый день нахождения вне постоянного места жительства в размере и порядке, установленном соглашением, коллективным, трудовым договорами и (или) актом работодателя.

2. К работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути, относятся: водители, проводники, экспедиторы и иные лица, основная трудовая функция которых осуществляется при движении транспортного средства.

К работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, относятся: курьеры, почтальоны, мастера, работающие по вызову (наладчики), и иные лица, осуществляющие в рамках своей основной трудовой функции регулярные служебные поездки в пределах обслуживаемой территории.

3. Компенсационные выплаты, предусмотренные настоящей статьей, не учитываются при исчислении средней заработной платы работника.

Статья 158. Порядок и условия выплаты полевого довольствия

1. Полевое довольствие выплачивается работникам геологоразведочных, топографо-геодезических, изыскательских организаций при выполнении работ в полевых условиях:

- 1) вне постоянного места жительства без ежедневного возвращения к постоянному месту жительства;
- 2) вне постоянного места жительства, но с ежедневным возвращением к месту базирования полевой организации, которая также не является постоянным местом жительства;
- 3) вне постоянного места жительства путем организации труда вахтовым методом.

2. Выплата полевого довольствия производится за все календарные дни нахождения на полевых работах.

3. Полевое довольствие не выплачивается работникам за время нахождения в ежегодном оплачиваемом трудовом отпуске.

4. При выезде работника из полевой организации в командировку выплата ему полевого довольствия прекращается, а расходы, связанные с командировкой, возмещаются в соответствии с настоящим Кодексом.

5. Размер полевого довольствия не учитывается при исчислении средней заработной платы работника.

6. Порядок, условия выплаты и размер полевого довольствия, учета времени работы в полевых условиях устанавливаются в соглашениях, коллективном, трудовом договорах и утверждаются актом работодателя.

Статья 159. Компенсационные выплаты в связи с использованием работником личного имущества в интересах работодателя

При использовании работником личного имущества в интересах работодателя и с его согласия работодателем производится компенсационная выплата за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, других технических средств и расходы на их эксплуатацию по соглашению сторон.

Статья 160. Гарантии и компенсационные выплаты при переводе работника в другую местность вместе с работодателем

1. При переводе работника на работу в другую местность вместе с работодателем работодатель обязан возместить работнику расходы по:

- 1) переезду работника и членов его семьи;
- 2) провозу имущества работника и членов его семьи.

2. Порядок и размеры компенсационных выплат, предусмотренных **частью 1** настоящей статьи, определяются трудовым, коллективным договорами или актом работодателя.

Статья 161. Компенсационные выплаты в связи с потерей работы

1. Компенсационная выплата в связи с потерей работы (выходное пособие) производится работодателем в размере среднемесячной заработной платы, если настоящим Кодексом не предусмотрено иное, в следующих случаях:

1) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица (**пункт 1 части 1 статьи 56** настоящего Кодекса);

2) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях сокращения численности или штата работников (**пункт 2 части 1 статьи 56** настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда работник отказался от перевода на другую работу, предложенную работодателем в установленном порядке;

3) в случае прекращения трудового договора при отказе работника от временного перевода на другую работу по состоянию здоровья (**пункт 4 части 1 статьи 61** настоящего Кодекса);

4) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации (**пункт 16 части 1 статьи 56** настоящего Кодекса).

2. Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за два месяца в следующих случаях:

1) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (**пункт 4 части 1 статьи 56** настоящего Кодекса), а также в случае прекращения трудового договора на основании **пункта 1 части 1 статьи 63** настоящего Кодекса, за исключением случаев, когда работник отказался от перевода на другую работу, предложенную работодателем в установленном порядке;

2) при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае нарушения работодателем трудового законодательства Республики Абхазия, условий трудового, коллективного договоров (**часть 4 статьи 59** настоящего Кодекса).

3. При прекращении трудового договора работнику, который не использовал или использовал не полностью оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (ежегодные трудовые отпуска), производится компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков).

4. В трудовом, коллективном договорах может предусматриваться более высокий размер компенсационной выплаты в связи с потерей работы, а также другие случаи компенсационных выплат.

Статья 162. Выплата работникам государственного социального пособия по временной нетрудоспособности

1. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается государственное социальное пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законом.

2. Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листы нетрудоспособности, выданные в установленном порядке.

3. Социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются работникам с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или до установления инвалидности в соответствии с законодательством Республики Абхазия.

4. Пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается:

1) работнику, временная нетрудоспособность которого наступила вследствие травм, полученных при совершении им преступления, в случае установления виновности вступившим в законную силу судебным актом;

2) за время принудительного лечения работника на основании судебного акта (кроме психически больных);

3) за время нахождения работника под арестом и за время судебно-медицинской экспертизы, в случае установления его виновности вступившим в законную силу судебным актом;

4) при временной нетрудоспособности работника от заболеваний или травм, наступивших вследствие употребления алкоголя, наркотических средств и психотропных веществ;

5) за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

5. Размеры государственного социального пособия по временной нетрудоспособности, порядок назначения и выплаты определяются законом. Работодатели вправе устанавливать дополнительные выплаты работникам к размерам социального пособия, установленного законом.

Глава 15. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 163. Обязанность стороны трудового договора по возмещению причиненного ущерба (вреда)

1. Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами.

2. В трудовом, коллективном договорах может конкретизироваться материальная ответственность работника и работодателя. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом или иными законами.

3. Прекращение трудового договора после причинения ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда) другой стороне.

Статья 164. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора за причинение ущерба (вреда)

1. Материальная ответственность стороны трудового договора за ущерб (вред), причиненный ею другой стороне трудового договора, наступает за ущерб (вред), причиненный в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом (вредом), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными законами.

2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником:

1) за ущерб, причиненный незаконным лишением работника возможности трудиться на своем рабочем месте;

2) за ущерб, причиненный имуществу работника;

3) за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника.

3. Работник несет материальную ответственность перед работодателем:

1) за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества работодателя;

2) за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) работника.

4. Работодатель и работник несут взаимную материальную ответственность в других случаях, установленных коллективным, трудовым договорами.

Статья 165. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику незаконным лишением его возможности трудиться

1. Работодатель обязан возместить работнику не полученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае незаконного перевода на другую работу, недопущения работника к рабочему месту, одностороннего изменения условий трудового договора, отстранения от работы, необоснованного расторжения трудового договора.

2. Трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, согласованными с представителями работников, могут быть установлены дополнительные случаи возмещения работодателем ущерба, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться.

Статья 166. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

1. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, обязан возместить его в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

2. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Статья 167. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и (или) здоровью

работника

1. При причинении вреда жизни и (или) здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей работодатель обязан возместить вред в объеме, предусмотренном гражданским законодательством Республики Абхазия.

2. Вред, предусмотренный **частью 1** настоящей статьи, возмещается в полном объеме при отсутствии у работника страховых выплат. При наличии страховых выплат работодатель обязан возместить работнику разницу между страховой суммой и фактическим размером вреда.

Статья 168. Материальная ответственность работника за причинение ущерба работодателю

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, наступает в случаях и размерах, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

3. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

4. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника, если иное не предусмотрено законодательством Республики Абхазия или учредительными документами организации.

Статья 169. Пределы материальной ответственности работника

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Статья 170. Случаи полной материальной ответственности работника за причинение ущерба работодателю

Материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю, возлагается на работника в случаях:

- 1) умышленного причинения ущерба;
- 2) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 3) необеспечения сохранности имущества, переданного работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;
- 4) необеспечения сохранности имущества, полученного работником под отчет по разовому документу;
- 5) причинения ущерба незаконными действиями работника, подтвержденными в порядке, установленном законодательством Республики Абхазия.

Статья 171. Договоры о полной индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности

1. Работник, занимающий должность или выполняющий работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданного ему имущества, и работодатель заключают в письменной форме договор о полной индивидуальной материальной ответственности работника за необеспечение сохранности имущества, переданного работнику.

2. Работники, совместно выполняющие работы, указанные в **части 1** настоящей статьи, и работодатель заключают в письменной форме договор о полной коллективной (солидарной) материальной ответственности работников за необеспечение сохранности переданного им имущества, в случаях, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника за причинение ущерба.

3. Договоры о полной индивидуальной или коллективной (солидарной) материальной ответственности могут быть заключены как при заключении трудового договора, так и в дополнение к трудовому договору.

4. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества, переданного работникам, а также типовые договоры о полной материальной ответственности утверждаются коллективным договором (при его наличии) или актами работодателя.

Статья 172. Порядок возмещения сторонами трудового договора причиненного ущерба (вреда)

Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в размерах, установленных настоящим Кодексом и иными законами, на основании судебного акта либо в добровольном порядке.

Глава 16. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 173. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и (или) судами.

2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам по заявлению стороны трудового спора.

3. Стороны трудового договора по своему выбору могут обратиться за разрешением индивидуального трудового спора непосредственно в суд.

Статья 174. Образование комиссии по трудовым спорам

1. Комиссия по трудовым спорам создается на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.

2. Количественный состав членов комиссии по трудовым спорам, порядок ее работы и срок полномочий устанавливаются по соглашению между работодателем и работниками на общем собрании (конференции) работников.

3. Члены комиссии по трудовым спорам от работников избираются общим собранием (конференцией) работников. Члены комиссии по трудовым спорам от работодателя назначаются актом работодателя. Члены комиссии по трудовым спорам на первом организационном заседании большинством голосов избирают из своего состава председателя и секретаря.

Статья 175. Сроки обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Для обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки:

1) по спорам о восстановлении на работе - один месяц со дня вручения копии акта работодателя о расторжении трудового договора;

2) по другим трудовым спорам - три месяца с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Статья 176. Компетенция комиссии по трудовым спорам

1. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными законами установлен иной порядок рассмотрения.

2. Трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с

участием своего представителя не урегулировал разногласие при непосредственных переговорах с работодателем.

Статья 177. Порядок рассмотрения трудового спора в комиссии по трудовым спорам

1. Комиссия по трудовым спорам рассматривает трудовой спор в семидневный срок со дня подачи заявления. Заявление, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации.

2. Спор рассматривается в присутствии заявителя или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия по трудовым спорам может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

3. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии.

Статья 178. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание

1. Комиссия по трудовым спорам принимает решение простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. По требованию заявителя или одного из членов комиссии голосование проводится тайно.

2. В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- 1) наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество (если имеется), должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- 2) дата обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- 3) фамилии, имена, отчества (если имеются) членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- 4) существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- 5) результаты голосования;
- 6) срок исполнения.

3. Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

Статья 179. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

1. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в установленный ею срок.

2. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работник или работодатель имеет право осуществить разрешение трудового спора в судебном порядке.

Статья 180. Восстановление на работе работника органом по рассмотрению индивидуального трудового спора

1. В случае прекращения трудового договора без законного на то основания либо незаконного перевода на другую работу, перемещения на другое рабочее место, изменения условий труда, отстранения от работы орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, выносит решение о восстановлении работника на

прежней работе, за исключением случаев, указанных в **части 3** настоящей статьи.

2. Работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула (отстранения от работы) или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за шесть месяцев.

3. По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о выплате работнику заработной платы в размере, указанном в **части 2** настоящей статьи.

4. Решение органа по рассмотрению индивидуального трудового спора о восстановлении работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе орган по рассмотрению индивидуального трудового спора выносит решение о выплате работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения.

Раздел III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Глава 17. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НЕ ДОСТИГШИХ ВОСЕМНАДЦАТИЛЕТНЕГО ВОЗРАСТА

Статья 181. Права работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, в сфере труда

Работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, в трудовых отношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, времени отдыха и других условий труда пользуются дополнительными гарантиями, установленными настоящим Кодексом.

Статья 182. Работы, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

1. Запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

2. Запрещаются переноска и передвижение работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Статья 183. Обязательный медицинский осмотр работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

1. С работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, трудовые договоры заключаются только после обязательного предварительного медицинского осмотра. В дальнейшем работники до достижения восемнадцатилетнего возраста ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

2. Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.

Статья 184. Продолжительность рабочего времени для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

Для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

1) для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

2) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 36 часов в неделю;

3) для учащихся образовательных учреждений, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа в день, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 3,5 часа в день.

Статья 185. Оплата труда и нормы выработки для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

1. Оплата труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, производится с учетом сокращенной продолжительности работы.

2. Нормы выработки для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, устанавливаются исходя из общих норм выработки для работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной в [статье 184](#) настоящего Кодекса.

3. Для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с соглашениями, коллективным, трудовым договорами, актами работодателя могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

4. Работодатель может производить работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста, доплаты до уровня оплаты труда работников с полной продолжительностью ежедневной работы.

Статья 186. Особенности режима труда и отдыха для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

1. Запрещается привлекать работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, к работе в ночное время, сверхурочной работе, работе при суммированном учете рабочего времени, направлять их в командировку и на работу, выполняемую вахтовым методом, а также отзывать их из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

2. Трудовые отпуска работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста, предоставляются в любое время или, по их желанию, в любое другое время года.

Статья 187. Ограничение материальной ответственности работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста

С работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, запрещается заключение договора о полной материальной ответственности.

Глава 18. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ИНЫХ ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Статья 188. Ограничение прекращения трудового договора

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери, в соответствии с [пунктом 2 части 1 статьи 56](#) настоящего Кодекса не допускается.

2. В случае если на день истечения срока трудового договора женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, кроме случаев замещения отсутствующего работника, работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статья 189. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

1. Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда в соответствии с утвержденным Кабинетом Министров Республики Абхазия перечнем.

2. Запрещаются подъем и перемещение вручную женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Статья 190. Особенности режима труда и отдыха для женщин и других лиц с семейными обязанностями

1. Работодатель не вправе привлекать беременных женщин к работе в ночное время, работе в выходные и праздничные нерабочие дни, сверхурочной работе, направлять их в командировку, а также отзывать их из

оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

Применение суммированного учета рабочего времени для беременных женщин не допускается, если продолжительность рабочего дня (рабочей смены) будет превышать восемь часов.

2. Работодатель не вправе привлекать к работе в ночное время, сверхурочной работе, а также направлять в командировку и на работу, выполняемую вахтовым методом, без письменного согласия:

1) женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери;

2) работников, осуществляющих уход за больными членами семьи либо воспитывающих детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения дети-инвалиды либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении постоянного ухода.

3. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

Статья 191. Перерывы для кормления ребенка

1. Помимо перерыва для отдыха и питания, внутрисменных и специальных перерывов, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа работы следующей продолжительности:

1) имеющим одного ребенка - каждый перерыв не менее тридцати минут;

2) имеющим двух или более детей - каждый перерыв не менее одного часа.

2. Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работника, указанного в **части 1** настоящей статьи, присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены).

3. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам (отцам, усыновителям) сохраняется средняя заработная плата.

Статья 192. Установление неполного рабочего времени для женщин и других лиц с семейными обязанностями

Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, женщины, имеющей ребенка (детей) в возрасте до трех лет, отца (усыновителя), воспитывающего детей в возрасте до трех лет без матери, а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, предоставляет им режим неполного рабочего времени.

Статья 193. Временный перевод на другую работу беременных женщин

1. Работодатель на основании медицинского заключения обязан перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы.

2. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением средней заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Статья 194. Отпуска по беременности и родам

1. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью семьдесят (в случае многоплодной беременности - девяносто) календарных дней до родов и девяносто (в случае рождения двух или более детей - сто десять) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию.

Размер государственного социального пособия по беременности и родам, порядок назначения и выплаты определяются законом.

2. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов, и продолжительности работы у работодателя.

Статья 195. Отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденных детей

Работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляется оплачиваемый отпуск за период со дня усыновления (удочерения) и до истечения девяноста календарных дней со дня рождения ребенка.

В случае усыновления (удочерения) ребенка (детей) супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Статья 196. Отпуск по уходу за ребенком

1. Работодатель обязан предоставить отпуск работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет без сохранения заработной платы:

- 1) по выбору родителей - матери либо отцу ребенка;
- 2) родителю - одному воспитывающему ребенка;
- 3) родственнику, фактически воспитывающему ребенка, оставшегося без попечения родителей, либо опекуну;
- 4) работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).

2. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть использован полностью или по частям на основании письменного заявления работника, указанного в **части 1** настоящей статьи, по его выбору.

3. За время отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста за работником сохраняется место работы (должность).

4. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста засчитывается в общий трудовой стаж, в трудовой стаж по специальности, если иное не предусмотрено законом.

5. В случае выхода на работу до истечения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник обязан предупредить работодателя о своем намерении за месяц до начала работы.

6. В период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работнику выплачивается пособие по государственному социальному страхованию со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком и до достижения ребенком возраста полутора лет.

Размер государственного социального пособия по уходу за ребенком, порядок назначения и выплаты определяются законом.

Глава 19. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Статья 197. Трудовой договор о работе по совместительству

1. Работник вправе с соблюдением ограничений, предусмотренных настоящим Кодексом, заключить трудовой договор о работе по совместительству как с одним работодателем, с которым он уже состоит в трудовых отношениях (внутреннее совместительство), так и с несколькими работодателями (внешнее совместительство).

2. Для заключения трудового договора о работе по совместительству с другим работодателем, помимо документов, предусмотренных **статьей 32** настоящего Кодекса, работник представляет справку о характере и условиях труда по основному месту работы (место работы, должность, условия труда).

3. В трудовом договоре о работе по совместительству обязательно указание на то, что работа является совместительством.

4. Период работы по совместительству по специальности засчитывается в трудовой стаж работника по специальности в случае, если основная работа осуществляется не по специальности.

Статья 198. Оплата труда и продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

1. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится из расчета не менее половины установленного для соответствующей должности оклада (тарифной ставки), с учетом отработанного времени и фактически выполняемого объема работ.

2. Суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы, установленную [статьей 84](#) настоящего Кодекса, более чем на 4 часа.

Статья 199. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск при работе по совместительству

1. Работникам, работающим по трудовому договору о работе по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

2. Если продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по трудовому договору о работе по совместительству меньше продолжительности отпуска по основной работе, работодатель по просьбе работника - совместителя предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Статья 200. Ограничение заключения трудового договора о работе по совместительству

1. Не допускается заключение трудового договора о работе по совместительству с работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, с работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. Работники органов и организаций, финансируемых из государственного бюджета, не вправе совмещать более двух должностей по основному месту работы, а также состоять в трудовых отношениях более чем с двумя органами и организациями, финансируемыми из государственного бюджета.

Статья 201. Дополнительные основания расторжения трудового договора о работе по совместительству по инициативе работодателя

Трудовой договор о работе по совместительству, помимо оснований, предусмотренных [статьей 56](#) настоящего Кодекса, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае заключения трудового договора с работником, для которого эта работа будет являться основной.

Глава 20. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ, РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ (ОСОБО ВРЕДНЫМИ) И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Статья 202. Сокращенная продолжительность рабочего времени работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда

Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Статья 203. Дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда предоставляются дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, а также продолжительность и порядок его предоставления определяются Кабинетом Министров Республики Абхазия.

Статья 204. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо

вредными), опасными условиями труда

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, основанных на минимальных стандартах оплаты труда, но не ниже установленных законодательством Республики Абхазия, коллективными договорами или соглашениями.

Статья 205. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда

Работникам организаций по условиям труда выдается за счет средств работодателя специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие и дезинфицирующие материалы, лечебно-профилактическое питание не ниже норм, утверждаемых Кабинетом Министров Республики Абхазия.

Глава 21. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ

Статья 206. Сезонные работы

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего девяти месяцев.

Статья 207. Особенности заключения трудового договора на выполнение сезонных работ

1. В трудовом договоре должны быть указаны условия о заключении договора на выполнение сезонных работ и определенный период их выполнения.

2. При заключении трудового договора на выполнение сезонных работ испытательный срок в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается.

Статья 208. Предоставление оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работникам, занятым на сезонных работах

Работникам, занятым на сезонных работах, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются пропорционально отработанному времени.

Статья 209. Дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работниками, занятыми на сезонных работах

Трудовой договор с работниками, занятыми на сезонных работах, помимо оснований, предусмотренных [статьей 56](#) настоящего Кодекса, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

1) приостановки работ у работодателя на срок более двух недель по причинам производственного характера;

2) неявки работника на работу в течение одного месяца подряд вследствие временной нетрудоспособности.

Статья 210. Особенности порядка расторжения трудового договора с работником, занятым на сезонных работах

1. Работник, занятый на сезонных работах, имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, письменно предупредив об этом работодателя за семь календарных дней.

2. Работодатель обязан письменно предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным [пунктами 1 и 2 части 1 статьи 56](#) настоящего Кодекса, за семь календарных дней.

3. При расторжении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в соответствии с [пунктами 1 и 2 части 1 статьи 56](#) настоящего Кодекса, выходное пособие выплачивается в размере двухнедельной средней заработной платы.

4. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, работодателем

производится компенсационная выплата за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Глава 22. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

Статья 211. Особенности работы вахтовым методом

1. Вахтовый метод является особой формой осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства.

2. Работодатель обязан обеспечивать работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем и организовать питание для обеспечения их жизнедеятельности, доставку до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междувахтового отдыха.

Работодатель обеспечивает условия пребывания работника на объекте производства работ в соответствии с трудовым, коллективным договорами.

Статья 212. Ограничения на работы вахтовым методом

К работам, выполняемым вахтовым методом, не допускаются работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, беременные женщины, инвалиды первой и второй группы. Иные работники могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом, если такие работы им не противопоказаны на основании медицинских заключений.

Статья 213. Продолжительность вахты

1. Вахтой считается период, включающий время выполнения работ на объекте и время междувахтового отдыха.

2. Продолжительность вахты не может превышать пятнадцать календарных дней.

На отдельных объектах продолжительность вахты с письменного согласия работника может быть увеличена до тридцати календарных дней в соответствии с трудовым и (или) коллективным договором.

Статья 214. Учет рабочего времени и времени отдыха при работе вахтовым методом

1. При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год.

2. Учетный период охватывает рабочее время, время отдыха, время в пути от местонахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норму, установленную настоящим Кодексом.

3. Не допускается предоставление оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по частям в период междувахтового отдыха.

4. Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

Глава 23. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НАДОМНЫХ РАБОТНИКОВ

Статья 215. Надомные работники

1. Надомными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому личным трудом со своими материалами и с использованием своего оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем либо приобретаемых за счет средств работодателя.

2. Выполнение работником работ на дому может устанавливаться как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора внесением соответствующих изменений в трудовой договор.

Статья 216. Условия труда домашних работников

1. Домашние работы могут выполняться только в случаях, когда они не противопоказаны работнику по состоянию здоровья и для их выполнения могут быть обеспечены требования по безопасности и охране труда.

2. В трудовом договоре на выполнение работ на дому в обязательном порядке должны быть предусмотрены условия о:

1) выполнении работ с использованием оборудования, материалов, инструментов и приспособлений, принадлежащих на праве собственности работнику или выделяемых работодателем либо приобретаемых за счет средств работодателя;

2) порядке и сроках обеспечения работника для выполнения работы сырьем, материалами, полуфабрикатами;

3) порядке и сроках вывоза готовой продукции;

4) компенсационных и иных выплатах работнику.

Статья 217. Режим рабочего времени и времени отдыха, условия обеспечения безопасности и охраны труда домашних работников

Режим рабочего времени и времени отдыха, особенности контроля работодателя за соблюдением работником режима рабочего времени, условия по обеспечению безопасности и охраны труда и соблюдению этих условий для работника, выполняющего работу на дому, определяются в трудовом договоре.

Глава 24. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

Статья 218. Дистанционная работа

Дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационных и коммуникационных технологий.

Статья 219. Условия труда работников, занятых на дистанционной работе

1. Работодатель предоставляет работнику средства коммуникаций (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию. В случае, когда работник использует собственные средства коммуникаций на постоянной основе, работодателем выплачивается компенсация, размер и порядок выплаты которых устанавливается по соглашению с работником.

По соглашению сторон дистанционному работнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением работы для работодателя.

2. Способы и периодичность рабочих контактов работника с работодателем определяются в трудовом договоре.

Статья 220. Учет рабочего времени и времени отдыха, условия обеспечения безопасности и охраны труда

1. На работников, занятых на дистанционной работе, распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящим Кодексом.

2. Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре.

3. Особенности контроля за соблюдением режима рабочего времени, условия по обеспечению безопасности и охраны труда и соблюдению этих условий для работника определяются в трудовом договоре.

Глава 25. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

Статья 221. Реализация инвалидами права на труд

1. Инвалиды имеют право заключать трудовые договоры с работодателями с обычными условиями труда либо в специализированных организациях, применяющих труд инвалидов.

2. Отказ в заключении трудового договора, перевод инвалида на другую работу, изменение условий труда по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда в соответствии с медицинским заключением состояние здоровья инвалида препятствует выполнению трудовых обязанностей либо угрожает его здоровью и (или) безопасности других лиц.

Статья 222. Условия труда работников-инвалидов

1. Условия нормирования, оплаты и охраны труда, режим работы, порядок совмещения профессий (должностей), технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия трудового, коллективного договоров не могут ухудшать положения или ограничивать права работников-инвалидов по сравнению с другими работниками.

2. Запрещается применение труда инвалидов на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда.

3. Работающим инвалидам могут предоставляться дополнительные гарантии, установленные настоящим Кодексом, соглашениями, актами работодателя, а также трудовым, коллективным договорами.

4. Медицинские заключения о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда работающих инвалидов обязательны для исполнения работодателем.

Статья 223. Сокращенная продолжительность рабочего времени работников-инвалидов

1. Работникам-инвалидам первой и второй группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

2. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) работников-инвалидов первой и второй группы не может превышать семи часов.

Статья 224. Особенности режима труда и отдыха работников инвалидов

1. Для работников-инвалидов первой и второй группы не допускается применение суммированного учета рабочего времени.

Работникам-инвалидам третьей группы не может устанавливаться суммированный учет рабочего времени, если такой режим запрещен им по медицинским показаниям.

2. Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни, направление в командировку работников-инвалидов допускаются только с их письменного согласия, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

3. Работникам-инвалидам оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с ними.

Дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск в соответствии со [статьей 104](#) настоящего Кодекса предоставляется одновременно с оплачиваемым ежегодным трудовым отпуском либо по желанию работника-инвалида в другое время рабочего года.

Глава 26. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ - ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

Статья 225. Работодатель - физическое лицо

1. Работодателем - физическим лицом признается:

1) физическое лицо, зарегистрированное в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя, привлекающее работников по трудовому договору в целях осуществления предпринимательской деятельности от своего имени (далее - работодатель - индивидуальный предприниматель);

2) физическое лицо, вступающее в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и

помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем).

2. Для целей настоящего Кодекса работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, именуются домашними работниками.

Статья 226. Заключение трудового договора с работодателем - физическим лицом

1. При заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную настоящим Кодексом или иными законами работу, определенную трудовым договором.

В трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

2. По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок без соблюдения ограничений, предусмотренных [пунктом 2 части 1 статьи 30](#) настоящего Кодекса.

3. Работодатель - физическое лицо обязан:

1) оформить трудовой договор с работником;

2) оформить трудовую книжку для работников, поступающих на работу впервые, и вносить в нее соответствующие записи, за исключением случаев, предусмотренных [частью 3 статьи 230](#);

3) уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются законами.

4. Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан зарегистрировать трудовой договор с домашним работником в местном органе государственного управления по месту своего жительства в соответствии с пропиской (регистрацией).

Работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, не производится издание акта о приеме на работу либо прекращении трудовых отношений с домашним работником.

Статья 227. Режимы труда и отдыха

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем - физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.

Статья 228. Прекращение трудового договора

1. Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором. В случае отсутствия в трудовом договоре соответствующих положений применяются нормы настоящего Кодекса.

2. Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с домашним работником обязан зарегистрировать факт прекращения указанного договора в местном органе государственного управления, в котором трудовой договор был зарегистрирован.

3. В случае смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта

прекращения трудового договора в соответствии с **частью 2** настоящей статьи, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в местный орган государственного управления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

Статья 229. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом путем переговоров, рассматриваются в суде.

Статья 230. Документы, подтверждающие период работы у работодателя - физического лица

1. Период работы работника у работодателя - физического лица подтверждается документами, указанными в **статье 35** настоящего Кодекса.

2. Работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Абхазия.

3. Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, зарегистрированный в порядке, установленном абзацем первым **части 4 статьи 226** настоящего Кодекса.

Статья 231. Ограничение найма рабочей силы для работодателей - физических лиц

1. Работодатель - индивидуальный предприниматель не вправе состоять в трудовых отношениях более чем с пятью работниками одновременно.

2. Работодатели - индивидуальные предприниматели, заключившие договор о совместной деятельности, совокупно не вправе состоять в трудовых отношениях более чем с восьмью работниками одновременно.

Глава 27. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Статья 232. Субъекты малого предпринимательства, в отношении которых устанавливаются особенности регулирования трудовых отношений

Для целей настоящей главы под субъектами малого предпринимательства понимаются организации со среднегодовой численностью работников не более 10 человек.

Статья 233. Сроки трудовых договоров для субъектов малого предпринимательства

Субъекты малого предпринимательства могут заключать трудовые договоры с работниками на определенный срок без ограничений, предусмотренных **пунктом 2 части 1 статьи 30** настоящего Кодекса.

Статья 234. Режим работы

Субъекты малого предпринимательства имеют право устанавливать режим работы, предусматривающий привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни в соответствии с графиком, который утверждается работодателем, а также использовать суммированный учет рабочего времени или разделение рабочего дня на части с соблюдением общих требований по продолжительности рабочего времени, установленных настоящим Кодексом.

Статья 235. Условия оплаты труда

Условия оплаты труда работников субъектов малого предпринимательства устанавливаются или изменяются работодателем и доводятся до сведения работников во время заключения трудового договора или не позднее чем за месяц до их утверждения. При утверждении условий оплаты труда работодатель не имеет права в одностороннем порядке изменять условия трудового договора.

Статья 236. Участие субъектов малого предпринимательства в социальном партнерстве

На трудовые отношения с участием субъектов малого предпринимательства распространяется действие соглашений в случае, если работодатели и работники объединились в соответствующие организации для ведения переговоров и подписания таких соглашений.

Глава 28. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА

Статья 237. Правовые основы регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица

1. Трудовые отношения с руководителем исполнительного органа юридического лица регулируются в соответствии с настоящим Кодексом, другими законами, учредительными документами организации и трудовым договором.

2. Положения настоящей главы распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда:

1) руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества;

2) управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

Статья 238. Заключение трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица

1. Трудовой договор с руководителем исполнительного органа юридического лица заключается собственником имущества юридического лица или уполномоченным им лицом (органом) либо уполномоченным органом юридического лица на срок, установленный законами, учредительными документами или соглашением сторон.

2. Законами или учредительными документами могут быть установлены дополнительные процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица.

Статья 239. Работа руководителя исполнительного органа юридического лица по совместительству

Руководитель исполнительного органа юридического лица может занимать оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества юридического лица, либо уполномоченного им лица (органа).

Статья 240. Материальная ответственность руководителя исполнительного органа юридического лица

Руководитель исполнительного органа юридического лица несет материальную ответственность за ущерб, причиненный им юридическому лицу, в порядке, установленном настоящим Кодексом или иными законами.

Статья 241. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица

1. Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, дополнительным основанием для прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица является решение собственника имущества юридического лица, либо уполномоченного собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица о досрочном прекращении трудовых отношений.

2. Руководитель исполнительного органа юридического лица должен быть уведомлен о решении, принятом в соответствии с [частью 1](#) настоящей статьи, не позднее чем за один месяц, если в трудовом договоре не установлен иной срок.

3. В случае прекращения трудового договора с руководителем исполнительного органа юридического лица до истечения срока его действия ему производится компенсационная выплата за досрочное расторжение трудового договора в размере и в порядке, определяемом трудовым договором, но не ниже двукратного размера

среднемесячной заработной платы.

Статья 242. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя исполнительного органа юридического лица

Руководитель исполнительного органа юридического лица имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом собственника имущества юридического лица либо уполномоченное собственником лицо (орган) или уполномоченный орган юридического лица в письменной форме не менее чем за два месяца.

Статья 243. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа юридического лица

Особенности регулирования труда руководителя исполнительного органа, установленные настоящей главой, распространяются на других членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, если иное не установлено законом.

Глава 29. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Статья 244. Стороны трудового договора в религиозной организации

1. Работодателем является религиозная организация, зарегистрированная в таком качестве в порядке, установленном законом, и заключившая трудовой договор с работником в письменной форме.

2. Работником является лицо, достигшее возраста восемнадцати лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации.

Статья 245. Внутренние установления религиозной организации

Права и обязанности сторон трудового договора определяются в трудовом договоре с учетом особенностей, установленных внутренними установлениями религиозной организации, которые не должны противоречить Конституции Республики Абхазия, настоящему Кодексу и иным законам.

Статья 246. Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях

Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется с учетом установленной настоящим Кодексом нормальной продолжительности рабочего времени исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями.

Статья 247. Прекращение трудового договора с работником религиозной организации

1. Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

2. Сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, определяются трудовым договором.

Статья 248. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров работников религиозных организаций

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и религиозной организацией путем переговоров, рассматриваются в суде.

Глава 30. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ

Статья 249. Общие положения

1. Положения настоящей главы регулируют трудовые отношения с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по

определенным виду или видам спорта (далее - спортсмены), а также с работниками, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами учебно-тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов (далее - тренеры).

2. Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, а также актами работодателя, принимаемыми в установленном порядке с учетом норм, утвержденных республиканскими спортивными федерациями Республики Абхазия.

3. Особенности режима рабочего времени спортсменов, тренеров, привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни, а также особенности оплаты труда спортсменов, тренеров в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни могут устанавливаться трудовым, коллективным договорами и соглашениями.

Статья 250. Особенности заключения трудовых договоров со спортсменами и с тренерами

1. По соглашению сторон со спортсменами и с тренерами могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры без соблюдения ограничений, предусмотренных [пунктом 2 части 1 статьи 30](#) настоящего Кодекса.

2. Работодатели обязаны как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора знакомить спортсменов, тренеров под роспись с нормами, утвержденными республиканскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и республиканскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсменов, тренеров.

Статья 251. Медицинские осмотры (обследования) спортсменов

1. При заключении трудового договора спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию).

2. В период действия трудового договора спортсмены проходят обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма.

3. Работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинских осмотров (обследований) спортсменов, внеочередных медицинских осмотров (обследований) спортсменов по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время прохождения этих медицинских осмотров (обследований). Спортсмены обязаны проходить указанные медицинские осмотры (обследования), следовать медицинским рекомендациям.

Статья 252. Временный перевод спортсмена к другому работодателю

1. В случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года.

2. На период временного перевода работодатель по месту временной работы заключает со спортсменом срочный трудовой договор.

На период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается. При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается. По истечении срока временного перевода спортсмена к другому работодателю первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме.

Работодатель по месту временной работы не имеет права переводить спортсмена к другому работодателю.

3. При досрочном прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода спортсмена к другому работодателю, по любому из оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме со следующего рабочего дня после

календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода.

4. Если по истечении срока временного перевода к другому работодателю спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы и ни спортсмен, ни работодатель по месту временной работы, ни работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, не требуют прекращения трудового договора, заключенного на период временного перевода, и возобновления первоначально заключенного трудового договора, то первоначально заключенный трудовой договор прекращается и действие трудового договора, заключенного на период временного перевода, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения - на неопределенный срок.

Статья 253. Отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях

1. Работодатель обязан отстранить спортсмена от участия в спортивных соревнованиях в следующих случаях:

- 1) спортивная дисквалификация спортсмена;
- 2) требование республиканской спортивной федерации по соответствующим виду или видам спорта, предъявленное в соответствии с нормами, утвержденными этой федерацией.

2. Работодатель отстраняет спортсмена от участия в спортивных соревнованиях на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения.

3. В период отстранения спортсмена от участия в спортивных соревнованиях работодатель обеспечивает его участие в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям с сохранением за ним части заработной платы в размере, определяемом трудовым договором.

Статья 254. Направление спортсменов, тренеров в спортивные сборные команды Республики Абхазия

1. Работодатели обязаны по вызовам (заявкам) республиканских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды Республики Абхазия для участия в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

2. На время отсутствия спортсмена, тренера на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды Республики Абхазия и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды за спортсменом, тренером сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

3. Расходы по проезду спортсмена, тренера к месту расположения спортивной сборной команды Республики Абхазия и обратно, другие расходы, связанные с их участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды, возмещаются в порядке, предусмотренном законодательством Республики Абхазия и нормами, утвержденными республиканскими спортивными федерациями.

Статья 255. Особенности работы спортсмена, тренера по совместительству

Спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

В период временного перевода спортсмена к другому работодателю разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

Статья 256. Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до восемнадцати лет

1. Положения настоящего Кодекса, определяющие случаи и порядок заключения трудовых договоров с лицами в возрасте до восемнадцати лет, а также условия использования их труда, применяются к трудовым отношениям со спортсменами в возрасте до восемнадцати лет с особенностями, установленными настоящей статьей.

2. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, допускаются в случаях и порядке, которые предусмотрены нормативными правовыми актами, трудовым, коллективным

договорами и соглашениями.

3. Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных законодательством Республики Абхазия, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Статья 257. Особенности регулирования труда женщин-спортсменов

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение женщиной-спортсменом предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных законодательством Республики Абхазия, если это необходимо в соответствии с планом подготовки женщины-спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Статья 258. Дополнительные гарантии и компенсационные выплаты спортсменам, тренерам

1. Работодатель обязан за счет собственных средств обеспечивать спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

2. Спортсменам, тренерам предоставляется дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, продолжительность которого определяется трудовым, коллективным договорами, актами работодателя.

3. Не включение работодателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании, в том числе в связи с тем, что спортсмен не отвечает требованиям, установленным организатором спортивного соревнования, не является основанием для снижения заработной платы спортсмена. В указанных случаях работодатель обязан обеспечить участие спортсмена в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям.

4. Трудовым, коллективным договорами, соглашениями могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсационных выплатах спортсменам, тренерам, в том числе:

- 1) о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;
- 2) о гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации;
- 3) о размерах и порядке компенсационных выплат в связи с переездом на работу в другую местность;
- 4) о социально-бытовом обслуживании;
- 5) о дополнительном медицинском обслуживании;
- 6) о дополнительных денежных выплатах спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора;
- 7) об оплате работодателем обучения спортсмена в образовательных учреждениях.

Статья 259. Дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть:

- 1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;
- 2) использование спортсменом, в том числе однократное, допинговых средств и (или) методов, выявленное при проведении официального допингового контроля.

Статья 260. Особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером

1. Спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2. В трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям.

Размер денежной выплаты определяется трудовым договором.

Спортсмен обязан произвести в пользу работодателя денежную выплату в двухмесячный срок со дня расторжения трудового договора, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Глава 31. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Статья 261. Регулирование труда государственных служащих

1. Труд государственных служащих регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными законами и иными нормативными правовыми актами, устанавливающими особые условия и порядок поступления на службу, ее прохождения и прекращения, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения.

2. Понятия и термины, применяемые в настоящей главе, используются в значениях, определяемых законодательством Республики Абхазия о государственной службе.

Статья 262. Поступление на государственную службу

1. Поступление на государственную службу осуществляется в порядке назначения либо по конкурсу.

Конкурс организовывается и проводится государственным органом, имеющим вакантную должность.

2. Порядок поступления на государственную службу и проведения конкурса на занятие вакантной должности государственного служащего определяется в соответствии с законодательством Республики Абхазия о государственной службе.

3. Прием на государственную службу осуществляется путем заключения трудового договора и издания акта работодателя, если иное не предусмотрено законодательством Республики Абхазия о государственной службе.

Статья 263. Ограничения, связанные с пребыванием на государственной службе

1. Государственный служащий не вправе:

1) использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, другое государственное имущество и служебную информацию;

2) участвовать в действиях, препятствующих нормальному функционированию государственных органов и выполнению служебных обязанностей, включая забастовки;

3) использовать служебное положение в целях, не связанных с государственной службой;

4) разглашать сведения, ставшие известными в период прохождения государственной службы, составляющие государственную, служебную и иную охраняемую законом тайну.

2. Законодательством Республики Абхазия о государственной службе могут быть установлены иные ограничения, связанные с пребыванием на государственной службе.

Статья 264. Аттестация государственных служащих

В целях определения уровня профессиональной и квалификационной подготовки, деловых качеств и способности выполнять должностные обязанности государственные служащие проходят аттестацию.

Порядок и условия проведения аттестации государственных служащих определяются в соответствии с законодательством Республики Абхазия о государственной службе.

Статья 265. Продвижение по государственной службе

1. Государственные служащие имеют право на продвижение по службе с учетом квалификации, способностей, заслуг и добросовестного исполнения своих служебных обязанностей.

Продвижение по службе государственных служащих осуществляется путем перевода их на вышестоящую должность в порядке, определяемом законодательством Республики Абхазия о государственной службе.

2. Преимущественным правом на продвижение по службе пользуются государственные служащие, имеющие высокий уровень квалификации и опыт работы, постоянно повышающие свой профессиональный, квалификационный уровень.

Статья 266. Повышение квалификации и переподготовка государственных служащих

1. Государственные служащие могут быть направлены в образовательные учреждения и иные организации, осуществляющие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, в целях совершенствования профессиональных знаний и навыков, приобретения профессий и специальностей.

2. Обучение, переобучение, стажировка в случае обучения без отрыва от работы государственного служащего оплачиваются за счет средств направляющей организации.

За время учебы государственного служащего за ним сохраняются занимаемая должность, гарантии и компенсационные выплаты.

3. Государственным служащим, проходящим повышение квалификации или переподготовку по специальности, соответствующей профилю деятельности по занимаемой должности государственной службы, предоставляется оплачиваемый учебный отпуск.

Статья 267. Поощрения государственных служащих

За образцовое выполнение должностных обязанностей, безупречную государственную службу, выполнение заданий особой важности и сложности и за другие достижения в работе, а также по результатам оценки их деятельности государственные служащие могут быть поощрены:

- 1) единовременным денежным вознаграждением;
- 2) объявлением благодарности;
- 3) награждением ценным подарком;
- 4) награждением грамотой;
- 5) иными формами поощрения, предусмотренными законодательством Республики Абхазия, в том числе награждением ведомственными наградами и нагрудными знаками отличия.

Статья 268. Предоставление отпуска государственным служащим

1. Государственным служащим предоставляется основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой дополнительного отпускного пособия в размере должностного оклада. Дополнительное отпускное пособие государственным служащим выплачивается один раз в календарном году.

Для отдельных категорий государственных служащих законами может быть установлена более длительная продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

2. Государственные служащие имеют право на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, исчисляемый из расчета один календарный день дополнительного отпуска за каждые три года государственной службы.

3. Государственным служащим, обучающимся в высших учебных заведениях, по соглашению с работодателем предоставляются оплачиваемые учебные отпуска на период сдачи экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), сдачи выпускных экзаменов, а также в целях посещения занятий (лекций) в образовательных учреждениях, расположенных за пределами Республики Абхазия.

Статья 269. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с государственными служащими

1. Помимо оснований для прекращения трудового договора с работниками, установленных настоящим Кодексом, дополнительным основанием для прекращения трудового договора с государственным служащими является достижение ими пенсионного возраста, установленного законом.

2. С работником, достигшим пенсионного возраста и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности по решению руководителя соответствующего государственного органа трудовой договор может продлеваться ежегодно.

3. Другие основания для прекращения государственной службы устанавливаются законодательством Республики Абхазия.

Глава 32. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Статья 270. Регулирование труда депутатов Народного Собрания - Парламента Республики Абхазия и органов местного самоуправления, судей Республики Абхазия

Труд депутатов Народного Собрания - Парламента Республики Абхазия и органов местного самоуправления, судей Республики Абхазия регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными законами и иными нормативными правовыми актами, устанавливающими особые условия и порядок избрания на должность и прекращения полномочий, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения.

Статья 271. Регулирование труда работников Национального Банка Республики Абхазия

Труд работников Национального Банка Республики Абхазия регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными **Законом** Республики Абхазия "О Национальном банке Республики Абхазия (Банке Абхазии)" и иными нормативными правовыми актами Республики Абхазия, устанавливающими особые условия назначения на должность, прекращения трудового договора, особые условия труда и условия оплаты труда, а также преимущества и ограничения.

Статья 272. Регулирование труда лиц, которым установлено уголовное или административное наказание

1. Труд лиц, которым установлено уголовное или административное наказание в виде исправительных работ, регулируется трудовым законодательством за исключениями, предусмотренными специальным законом.

2. Труд лиц, отбывающих уголовное наказание в виде лишения свободы, регулируется трудовым законодательством в части, предусмотренной специальным законом.

Статья 273. Особенности регулирования труда работников транспорта

1. Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор и профессиональную подготовку в порядке, установленном центральным органом государственного управления в области транспорта.

Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится после обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) в порядке, установленном законодательством Республики Абхазия.

2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, могут устанавливаться центральным органом государственного управления в области транспорта, по согласованию с уполномоченным органом по труду.

Статья 274. Особенности регулирования труда педагогических работников

1. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников могут в соответствии с настоящим Кодексом устанавливаться центральным органом государственного управления в сфере образования, по согласованию с уполномоченным органом по труду.

2. Педагогические работники образовательных учреждений не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном **частью 1** настоящей статьи.

3. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в образовательном учреждении высшего образования, а также переводу на должность научно-педагогического работника, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными.

4. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в образовательном учреждении высшего образования без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

5. Порядок замещения должностей научно-педагогических работников, а также порядок проведения выборов на должности декана факультета и заведующего кафедрой устанавливаются уставами образовательных учреждений высшего образования или актами ректора образовательного учреждения высшего образования в соответствии с настоящим Кодексом.

С проректорами образовательного учреждения высшего образования заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

Статья 275. Особенности условий труда медицинских работников

Особенности условий труда медицинских работников могут устанавливаться центральным органом государственного управления в сфере здравоохранения, по согласованию с уполномоченным органом по труду.

Статья 276. Особенности регулирования труда творческих работников профессиональных организаций искусства и культурного досуга, работников средств массовой информации

Особенности регулирования труда творческих работников профессиональных организаций искусства и культурного досуга, работников средств массовой информации в части оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха могут устанавливаться трудовым, коллективным договорами и соглашениями.

Раздел IV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

Глава 33. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Статья 277. Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

- 1) полномочность представителей сторон;
- 2) равноправие сторон;
- 3) свобода выбора обсуждаемых вопросов;
- 4) добровольность принятия обязательств;
- 5) уважение и учет интересов сторон;
- 6) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- 7) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств;
- 8) гласность принимаемых решений.

Статья 278. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- 1) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- 2) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий прав работников в сфере труда и совершенствования трудового законодательства Республики Абхазия;
- 3) участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Статья 279. Стороны социального партнерства

Сторонами социального партнерства являются государство в лице уполномоченных органов государственного управления, работники и работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

Статья 280. Органы социального партнерства

1. Социальное партнерство обеспечивается в форме взаимодействия сторон посредством органов социального партнерства:

- 1) на республиканском уровне - республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - республиканская комиссия);
- 2) на отраслевом уровне - отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - отраслевые комиссии);
- 3) на территориальном уровне - районными, городскими комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - территориальные комиссии);
- 4) на уровне организаций - в форме коллективных договоров, устанавливающих взаимные обязательства в сфере труда между представителями работников и работодателем.

2. Республиканская, отраслевая, территориальная комиссии являются постоянно действующими органами по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими соглашениями и решениями.

3. Участниками республиканской комиссии являются полномочные представители Кабинета Министров Республики Абхазия, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей.

4. Участниками отраслевых комиссий являются полномочные представители центральных органов государственного управления в соответствующих сферах деятельности, представители объединений работодателей и объединений работников соответствующих отраслей.

Для целей настоящего Кодекса перечень отраслей, в которых может быть образована отраслевая комиссия, определяется республиканской комиссией.

5. Участниками территориальных комиссий являются соответствующие полномочные представители местных органов государственного управления, представители объединений работодателей и объединений работников соответствующих административно-территориальных единиц.

Статья 281. Регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации

1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, обсуждения проектов актов работодателя, издание которых в соответствии с настоящим Кодексом осуществляется с учетом мнения или по согласованию с представителями работников, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

2. Работодатель в соответствии с условиями коллективного договора создает условия для деятельности

профессионального союза, действующего в организации.

3. По согласованию сторон и при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель может ежемесячно перечислять на счет профессионального союза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Статья 282. Принципы и порядок формирования постоянно действующих республиканской, отраслевых и территориальных комиссий

1. Постоянно действующие республиканская, отраслевые, территориальные комиссии формируются на основе следующих принципов:

1) обязательность участия представителей уполномоченных государственных органов, представителей работодателей и работников в деятельности комиссий;

2) полномочность сторон;

3) паритетное представительство;

4) равноправие сторон;

5) взаимная ответственность сторон.

2. Персональный состав участников комиссий формируется каждой стороной социального партнерства самостоятельно.

Статья 283. Основные цели и задачи республиканской, отраслевых, территориальных комиссий

1. Основными целями комиссий являются регулирование социальных и трудовых отношений, согласование интересов сторон социального партнерства.

2. Основными задачами комиссий являются:

1) согласование позиций сторон социального партнерства по основным направлениям государственной политики в сфере труда;

2) разработка и заключение соглашений;

3) разработка, согласование и утверждение мероприятий по реализации соглашений;

4) проведение консультаций и выработка рекомендаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

3. Комиссии действуют в соответствии с утвержденными ими положениями (регламентами) и планами работы.

Статья 284. Основные права республиканской, отраслевых и территориальных комиссий

Республиканская, отраслевая и территориальная комиссии вправе:

1) рассматривать на своих заседаниях вопросы проведения согласованной политики в области социальных и трудовых отношений;

2) согласовывать интересы уполномоченных государственных органов, объединений работодателей и объединений работников при разработке проекта соглашения, реализации указанного соглашения, выполнении решений комиссии;

3) осуществлять контроль за выполнением решений комиссии, а в случае их неисполнения ответственными лицами направлять соответствующей стороне социального партнерства информацию с предложениями по устранению выявленных нарушений и привлечению виновных лиц к ответственности;

4) запрашивать и получать у государственных органов информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта соглашения, организации контроля за выполнением указанного соглашения;

5) вносить предложения по разработке нормативных правовых актов в области социальных и трудовых отношений на рассмотрение уполномоченных органов власти;

6) создавать рабочие группы с привлечением ученых и специалистов;

7) приглашать на заседание комиссии работников государственных органов, общественных объединений, а также независимых экспертов;

8) принимать участие в проведении республиканских и международных совещаний, конференций, конгрессов, семинаров по вопросам социальных и трудовых отношений и социального партнерства в порядке, согласованном с организаторами указанных мероприятий.

Статья 285. Полномочия представителей работников

1. Представители работников имеют право:

1) представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников;

2) вести с работодателем коллективные переговоры по разработке проектов и заключению соглашений, коллективных договоров, получать в этих целях необходимую информацию по вопросам трудовых отношений;

3) участвовать в решении вопросов социально-экономического характера, предусмотренных в соглашениях или коллективных договорах;

4) осуществлять в порядке, установленном настоящим Кодексом, общественный контроль за соблюдением трудового законодательства;

5) взаимодействовать с государственными инспекторами труда по вопросам нарушений трудового законодательства;

6) в соответствии с соглашениями и коллективными договорами посещать рабочие места для изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда;

7) участвовать в урегулировании трудовых споров между работником и работодателем в порядке, установленном настоящим Кодексом;

8) проводить собрания, шествия, митинги, забастовки в порядке, предусмотренном законодательством Республики Абхазия.

2. Не допускается воспрепятствование работодателями осуществлению полномочий представителями работников.

Глава 34. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ СОГЛАШЕНИЙ МЕЖДУ СТОРОНАМИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 286. Право на ведение переговоров по подготовке соглашений

1. Инициатором переговоров по разработке, заключению, изменению, дополнению соглашения вправе выступать любая из сторон социального партнерства.

2. При наличии на республиканском, отраслевом, территориальном уровнях нескольких уполномоченных работниками и работодателями представителей каждому из них предоставляется право на ведение переговоров от имени представляемых ими работников и работодателей.

Статья 287. Порядок ведения переговоров, разработки и заключения соглашений

1. Стороны социального партнерства, получившие письменные предложения о начале переговоров от другой стороны, обязаны в течение десяти календарных дней рассмотреть их и приступить к переговорам.

2. Порядок ведения переговоров, сроки разработки и заключения соглашений, а также внесение в них изменений и дополнений, присоединение к ним утверждаются соответствующими комиссиями.

3. Соглашения вступают в силу с момента их подписания сторонами либо со дня, установленного в соглашениях. Все приложения к соглашениям являются их неотъемлемой частью и имеют с ними равную юридическую силу.

4. Срок действия соглашения устанавливается по согласованию сторон либо до принятия нового соглашения, но не может превышать три года.

5. В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, применяются наиболее благоприятные для работников условия соглашений.

6. Подписанные сторонами отраслевые и территориальные соглашения с приложениями в десятидневный срок направляются для уведомительной регистрации в уполномоченный орган по труду.

Вступление подписанного сторонами соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации уполномоченный орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Абхазия, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим соглашение. Условия соглашения, ухудшающие положение работников, признаются недействительными и не подлежат применению.

Статья 288. Порядок принятия решений комиссиями

1. Решения комиссий принимаются только на основе достижения согласия всех сторон социального партнерства в переговорах и оформляются соответствующими соглашениями.

2. В ходе переговоров, если стороны не смогли прийти к согласию, составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон по устранению разногласий и срокам возобновления переговоров.

3. Порядок принятия решений и организации работы разрабатывается и утверждается соответствующими комиссиями.

Статья 289. Координаторы комиссий

Координаторы комиссий назначаются совместным решением сторон социального партнерства. Координатор комиссии:

1) не вмешивается в деятельность сторон;

2) приглашает для участия в работе комиссии представителей объединений работодателей и работников, представителей органов государственной власти, не являющихся членами комиссий, а также ученых и специалистов, представителей других организаций;

3) обеспечивает работу комиссии и рабочих групп, ведение протоколов, подготовку проектов решений и контроль за их исполнением.

Статья 290. Стороны, виды соглашений

1. На республиканском уровне заключается генеральное соглашение между Кабинетом Министров Республики Абхазия, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников.

2. На отраслевом уровне заключаются отраслевые соглашения между соответствующими центральными органами государственного управления, полномочными представителями работодателей и полномочных представителей работников соответствующих отраслей.

3. На территориальном уровне заключаются территориальные (районные, городские) соглашения между местными органами государственного управления, полномочными представителями работодателей и полномочными представителями работников соответствующих административно-территориальных единиц.

Статья 291. Содержание соглашений

1. Соглашения должны включать в себя положения:

1) о сроке действия;

2) о порядке контроля за их исполнением;

3) о порядке внесения изменений и дополнений в соглашение;

4) об ответственности сторон в случае невыполнения взятых на себя обязательств.

2. Содержание соглашений определяется соответствующей комиссией на основе проектов соглашений, представленных всеми сторонами социального партнерства или одной из них.

3. Соглашениями могут быть предусмотрены положения:

1) об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха;

2) о компенсационных выплатах;

3) о содействии занятости, профессиональной подготовке и переподготовке работников;

4) об организации охраны здоровья работников на производстве путем создания благоприятных условий для работы и отдыха и обеспечении соответствующей окружающей среды;

5) о мерах по пропаганде здорового образа жизни;

6) о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей;

7) о мерах защиты работников на случай временной приостановки производства;

8) о предотвращении конфликтов и забастовок, укреплении трудовой дисциплины;

9) об условиях для осуществления деятельности представителей работников;

10) другие положения по социально-трудовым вопросам, не противоречащие законодательству Республики Абхазия.

Статья 292. Действие соглашений

1. Действие соглашений распространяется на государственные органы (в пределах, взятых ими на себя обязательств), работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на переговорах разработать и заключить данные соглашения от их имени.

2. Соглашение действует в отношении:

1) работодателей, являющихся членами объединений работодателей, заключивших соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

2) работодателей, присоединившихся к соглашению после его подписания;

3) работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в [пунктах 1 - 2 части 2](#) настоящей статьи.

Глава 35. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Статья 293. Принципы ведения коллективных переговоров

Принципами ведения коллективных переговоров являются:

1) равноправие и уважение интересов сторон;

2) свобода выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора;

3) добровольность принятия сторонами обязательств;

4) соблюдение трудового законодательства Республики Абхазия.

Статья 294. Стороны коллективного договора

1. Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель.

2. Коллективный договор может заключаться как в организациях, так и в их филиалах и представительствах.

Статья 295. Порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения коллективного договора

1. Инициатором подготовки проекта коллективного договора может быть любая из сторон.

Сторона, получившая уведомление другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана в десятидневный срок рассмотреть его и вступить в переговоры в порядке, установленном **частью 2** настоящей статьи.

2. Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны создают на паритетной основе комиссию.

Количество членов комиссии, ее персональный состав, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора определяются соглашением сторон.

Работодатель обеспечивает по согласованию сторон условия, необходимые для разработки и заключения коллективного договора.

Работники, не являющиеся членами профессионального союза, вправе уполномочить как орган профессионального союза, так и иных представителей для представления их интересов в коллективных переговорах с работодателем.

При наличии в организации нескольких представителей работников ими может создаваться единый представительный орган для участия в комиссии и подписания коллективного договора. При этом каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого органа по ведению переговоров на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности представляемых ими работников.

3. Подготовленный комиссией проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками организации. Формы обсуждения проекта определяются самими работниками. Проект дорабатывается комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений.

4. При достижении соглашения сторон коллективный договор составляется не менее чем в двух экземплярах и подписывается представителями сторон.

5. При наличии разногласий между сторонами по отдельным положениям коллективного договора в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

6. Изменение и дополнение коллективного договора производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящей статьей для его заключения.

7. Участники коллективных переговоров не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения составляют государственную, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну.

8. Участники коллективных переговоров могут освобождаться от выполнения трудовых обязанностей на время их проведения с сохранением среднемесячной заработной платы. Данный срок включается в их трудовой стаж.

С членами представительных органов работников, участвующими в коллективных переговорах, в период их ведения не может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя без согласия соответствующего представительного органа (кроме случаев ликвидации организации).

9. Представители сторон обязаны в месячный срок представить подписанный сторонами коллективный договор в уполномоченный орган по труду для мониторинга.

Статья 296. Содержание и структура коллективного договора

1. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор должны включаться следующие положения:

1) о нормировании, формах, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда;

2) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха;

3) о компенсационных выплатах.

4) о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, улучшении охраны здоровья работников.

2. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

1) об улучшении организации труда и повышении эффективности производства;

2) о механизмах регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

3) о регулировании трудового распорядка и дисциплины труда;

4) об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых работников;

5) о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением;

6) об улучшении жилищных и бытовых условий работников;

7) об оздоровлении, санаторно-курортном лечении и отдыхе работников;

8) об организации либо частичной или полной оплате питания работников;

9) о создании условий для деятельности профессионального союза, гарантиях работникам, избранным в органы профессионального союза;

10) о контроле за выполнением коллективного договора и порядке внесения в него изменений и дополнений;

11) об ответственности работников и работодателя за причиненный ими ущерб (вред);

12) об ответственности сторон за выполнение коллективного договора;

13) другие вопросы, определенные сторонами.

3. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с трудовым законодательством Республики Абхазия и соглашениями.

Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Абхазия и соглашениями. Такие положения признаются недействительными.

Статья 297. Сроки и сфера действия коллективного договора

1. Коллективный договор заключается на срок, определяемый сторонами.

2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, если иное не предусмотрено его положениями, и обязателен для выполнения сторонами.

3. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления.

4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

5. При реорганизации организации (за исключением преобразования), смене собственника имущества

организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

6. При ликвидации организации коллективный договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

Статья 298. Ответственность сторон за неисполнение коллективного договора

За неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с законом и коллективным договором.

Глава 36. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 299. Возникновение коллективного трудового спора

1. Коллективный трудовой спор считается возникшим со дня письменного уведомления работодателя о требованиях работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Абхазия, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя, оформленных в соответствии со [статьей 300](#) настоящего Кодекса, или со дня истечения срока, указанного в [статье 301](#) настоящего Кодекса, в случае несообщения работодателем, объединением работодателей своих решений.

2. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке примирительных процедур и в судебном порядке.

Статья 300. Порядок оформления и заявления требований работников

1. Требования работников по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений между работниками и работодателем, объединением работодателей формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников организации.

Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками.

Решения собрания (конференции) работников считаются принятыми большинством голосов участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований.

2. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю, объединению работодателей в трехдневный срок со дня проведения общего собрания (конференции) работников.

3. В случае, если указанные требования выдвигаются работниками разных работодателей, эти требования могут представлять отраслевые или территориальные объединения профессиональных союзов, либо иные уполномоченные работниками физические и (или) юридические лица.

4. Работодатель, объединение работодателей обязаны воздерживаться от всякого вмешательства, способного воспрепятствовать проведению собрания (конференции) работников по выдвижению требований.

Статья 301. Рассмотрение требований работников

Работодатель, объединение работодателей обязаны рассмотреть выдвинутые работниками требования не позднее семи календарных дней со дня их получения и принять меры для их разрешения, а при невозможности разрешения в указанный срок довести свои решения и предложения в письменной форме до работников с указанием своих представителей для дальнейшего рассмотрения возникших разногласий.

Статья 302. Примирительные процедуры

1. Требования работников при невозможности их разрешения в порядке, предусмотренном [статьей 301](#) настоящего Кодекса, рассматриваются в порядке примирительных процедур.

Отклоненные работодателем, объединением работодателей или удовлетворенные ими частично требования первоначально рассматриваются в примирительной комиссии, а при недостижении соглашения в ней - трудовым арбитражем.

2. На любой из стадий рассмотрения коллективного трудового спора стороны могут обратиться к посреднику. Процедура посредничества является самостоятельной по отношению к примирительным процедурам в примирительной комиссии, трудовом арбитраже и может идти параллельно с ними.

Статья 303. Примирительная комиссия

1. Примирительная комиссия создается сторонами в течение трех календарных дней со дня доведения либо несообщения своего решения работодателем, объединением работодателей до сведения работников (их представителей) либо со дня составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

2. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на паритетной основе. Решение о создании примирительной комиссии оформляется актом работодателя и решением представителей работников.

3. Примирительная комиссия рассматривает требования работников в срок не позднее семи календарных дней со дня ее создания. Порядок рассмотрения требований примирительной комиссией, продление указанного срока рассмотрения осуществляются по соглашению сторон и оформляются протоколом.

4. В процессе примирительной процедуры примирительная комиссия консультируется с работниками (их представителями), работодателем, объединением работодателей (их представителями), государственными органами и иными заинтересованными лицами.

5. Решение комиссии принимается на основе соглашения сторон, оформляется протоколом, подписываемым представителями сторон, и имеет для сторон обязательную силу.

6. При недостижении соглашения в примирительной комиссии ее работа прекращается, а для разрешения спора создается трудовой арбитраж.

Статья 304. Трудовой арбитраж

1. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора в течение пяти календарных дней со дня прекращения работы примирительной комиссии с участием членов республиканской, отраслевой или территориальной комиссий, а также государственного инспектора труда.

2. Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек.

В состав трудового арбитража могут включаться представители общественных объединений, специалисты, эксперты в области регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

3. Председатель трудового арбитража избирается сторонами из числа членов арбитража.

4. Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон коллективного трудового спора, а при необходимости также с участием других заинтересованных лиц.

5. Процедура рассмотрения спора определяется трудовым арбитражем и доводится до сведения сторон коллективного трудового спора.

6. Решение трудового арбитража принимается не позднее семи календарных дней со дня его создания простым большинством голосов членов арбитража. При разделении голосов членов трудового арбитража поровну решающим является голос председателя. Решение должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться всеми членами арбитража.

7. Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения сторонами коллективного трудового спора.

Статья 305. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

1. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется по соглашению сторон коллективного трудового спора.

2. В качестве посредников сторонами определяются независимые по отношению к ним организации и лица. Республиканская, отраслевая, территориальная комиссии могут с согласия сторон коллективного трудового спора привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров представителей государственных органов, общественных объединений, а также независимых экспертов.

Во всех случаях избрания посредников от них должно быть получено письменное согласие на посредничество.

Статья 306. Последствия достижения соглашения сторон по коллективному трудовому спору

1. Во всех случаях достижения соглашения между сторонами коллективного трудового спора о его разрешении с участием посредника или без него незаконченные примирительные процедуры прекращаются, а условиями разрешения спора считаются условия соглашения между сторонами.

Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме.

2. Достижение соглашения между сторонами о разрешении спора влечет за собой прекращение забастовки, если она была объявлена.

Статья 307. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

1. Члены примирительной комиссии, трудового арбитража на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы.

2. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или с ними не могут быть расторгнуты трудовые договоры по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

Статья 308. Обязанности сторон и примирительных органов по урегулированию коллективных трудовых споров

1. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

2. Неурегулированные разногласия в коллективном трудовом споре примирительной комиссией, трудовым арбитражем должны быть доведены письменно до сведения сторон.

3. Если урегулирование разногласий сторон коллективного трудового спора невозможно по причине недостаточности полномочий представителя работодателя, требования работников представляются собственникам имущества, учредителям (участникам) или акционерам организаций, в том числе организаций, расположенных на территории Республики Абхазия, собственниками имущества которых являются иностранные физические или юридические лица либо организации с иностранным участием.

4. При несогласии с решением трудового арбитража, которое является обязательным для сторон коллективного трудового спора, или его неисполнении в установленный срок, любая из сторон вправе соответственно обжаловать решение трудового арбитража в суде или обратиться в суд для его принудительного исполнения.

Статья 309. Право на забастовку

1. Работники могут принять решение о проведении забастовки за исключением случаев, предусмотренных в [статье 315](#) настоящего Кодекса, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

2. Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников организации.

Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками.

Решение собрания (конференции) работников о проведении забастовки считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей участников собрания (конференции) работников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи не менее двух третей работников организации в поддержку проведения забастовки.

3. Забастовку возглавляет уполномоченный работниками (их представителями) орган (забастовочный комитет). В случае объявления забастовки работниками нескольких работодателей с одинаковыми требованиями ее может возглавить объединенный орган, формируемый из равного числа представителей этих работников.

4. Запрещается оказание материальной помощи участникам забастовки за счет средств политических партий иных общественных объединений, преследующих политические цели, а также иностранных юридических и физических лиц.

5. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность в соответствии с законом.

Статья 310. Объявление о начале забастовки

1. Работодатель, объединение работодателей должны быть письменно предупреждены уполномоченным органом, указанным в [части 3 статьи 309](#) настоящего Кодекса, о начале забастовки и возможной ее продолжительности не позднее чем за пятнадцать календарных дней до ее объявления.

2. В решении об объявлении забастовки указываются:

- 1) перечень разногласий сторон, являющихся основанием для проведения забастовки;
- 2) дата, место и время начала забастовки, предполагаемое количество участников;
- 3) наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
- 4) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.

Статья 311. Полномочия органа, возглавляющего забастовку

1. Орган, возглавляющий забастовку, действует в пределах прав, предоставленных ему настоящим Кодексом, и на основе полномочий, которыми наделяют его работники (их представители).

2. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право:

- 1) представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем, объединением работодателей (их представителями), государственными, профсоюзными органами, иными юридическими и должностными лицами по вопросам разрешения выдвинутых требований;
- 2) получать от работодателя, объединения работодателей информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников;
- 3) освещать ход рассмотрения требований работников в средствах массовой информации;
- 4) привлекать специалистов для дачи заключений по спорным вопросам;
- 5) приостанавливать забастовку с согласия работников (их представителей).

3. Для возобновления ранее приостановленной забастовки не требуется повторное рассмотрение спора примирительной комиссией, посредником или в трудовом арбитраже. Работодатель, объединение работодателей и орган по урегулированию трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

4. Полномочия органа, возглавляющего забастовку, прекращаются в случаях, когда стороны коллективного трудового спора подписали соглашение об его урегулировании, а также в случае признания забастовки незаконной.

Статья 312. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

1. В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур.

2. Работодатель, государственные органы и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации и безопасности работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

3. Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки, определяется соглашением сторон в пятидневный срок с момента принятия решения о проведении забастовки. В случае возникновения разногласий между сторонами по минимуму необходимых работ (услуг) он устанавливается до начала забастовки органом государственного управления, уполномоченным в соответствующей сфере деятельности, решение которого является обязательным для сторон.

Статья 313. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки

1. Организация или участие в забастовках, за исключением случаев, предусмотренных [статьей 315](#) настоящего Кодекса, не может рассматриваться как нарушение работником трудовой дисциплины и повлечь применение мер дисциплинарного воздействия, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. На время забастовки за работником сохраняются место работы (должность), трудовой стаж, а также гарантируются другие права, вытекающие из трудовых отношений.

Заработная плата за время забастовки участвующим в ней работникам не сохраняется, кроме случаев, когда забастовка проводится в связи с невыплатой или несвоевременной выплатой заработной платы.

3. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

4. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут, то есть расторжение трудовых договоров с работниками по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке, за исключением случая, предусмотренного [пунктом 19 части 1 статьи 56](#) настоящего Кодекса.

Статья 314. Прекращение забастовки

Забастовка прекращается, а ее участники обязаны приступить к работе на следующий день после:

- 1) признания ее незаконной в соответствии со [статьей 315](#) настоящего Кодекса;
- 2) получения письменного согласия работодателя удовлетворить требования работников;
- 3) принятия об этом решения общим собранием (конференцией) работников в порядке, предусмотренном [частью 1 статьи 300](#) настоящего Кодекса;
- 4) заключения письменного соглашения сторон о прекращении забастовки.

Статья 315. Незаконные забастовки

1. Забастовки признаются незаконными:

- 1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения;
- 2) в Вооруженных Силах Республики Абхазия, правоохранительных органах, организациях, являющихся опасными производственными объектами, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

3) в организациях железнодорожного транспорта, гражданской авиации, здравоохранения, организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (общественный транспорт, снабжение водой, электроэнергией, теплом, связью), на непрерывно действующих производствах, приостановка деятельности которых связана с тяжелыми и опасными последствиями, при несоблюдении условий, указанных в **части 3** настоящей статьи;

4) в случае объявления забастовки без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом;

5) в случаях, когда забастовка создает реальную угрозу жизни и здоровью людей;

6) в иных случаях, предусмотренных законами.

2. При наличии одного из оснований, указанных в **части 1** настоящей статьи, прокурор вправе приостановить забастовку до принятия судом соответствующего акта.

3. В организациях железнодорожного транспорта, гражданской авиации, здравоохранения, организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения, забастовка производится в том случае, если сохраняются необходимые для населения перечень и объем соответствующих услуг, определяемые на основе предварительного соглашения с органом государственного управления, уполномоченным в соответствующей сфере деятельности.

В непрерывно действующих производствах забастовка может проводиться только при условии обеспечения бесперебойной работы основного оборудования и механизмов.

4. Решение о признании забастовки незаконной принимается судом по заявлению работодателя или прокурора.

Судебный акт доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о судебном акте, а при отсутствии органа, возглавляющего забастовку, - непосредственно работодателем.

Судебный акт о признании забастовки незаконной подлежит немедленному исполнению, а забастовка - прекращению.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей прокурор или суд до принятия соответствующего акта вправе приостановить забастовку.

5. При признании судом забастовки незаконной работодатель может привлечь к дисциплинарной ответственности работников, принимавших участие в организации или проведении забастовки.

6. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право на обжалование судебного акта в порядке, установленном законом.

Раздел V. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

Глава 37. ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 316. Основные направления государственной политики в области безопасности и охраны труда

Государственная политика в области безопасности и охраны труда направлена на:

1) разработку и принятие нормативных правовых актов Республики Абхазия в области безопасности и охраны труда;

2) разработку государственных программ в области безопасности и охраны труда;

3) создание и реализацию систем экономического стимулирования деятельности по разработке и улучшению условий, безопасности и охране труда, разработке и внедрению безопасных техники и технологий, производству средств охраны труда, индивидуальной и коллективной защите работников;

4) осуществление мониторинга в области безопасности и охраны труда;

5) проведение научных исследований по проблемам безопасности и охраны труда;

6) установление единого порядка учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7) государственный надзор и контроль за соблюдением требований законодательства Республики Абхазия в области безопасности и охраны труда;

8) содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

9) защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей;

10) установление условий оплаты труда за тяжелую работу и работу с вредными (особо вредными), опасными условиями труда;

11) распространение передового национального и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

12) подготовку и повышение квалификации специалистов по безопасности и охране труда;

13) международное сотрудничество в области безопасности и охраны труда.

Статья 317. Государственное управление, контроль и надзор в области безопасности и охраны труда

Государственное управление, контроль и надзор в области безопасности и охраны труда осуществляются Кабинетом Министров Республики Абхазия, уполномоченным органом по труду и иными уполномоченными органами государственного управления в соответствии с их компетенцией.

Статья 318. Требования по безопасности и охране труда

1. Требования по безопасности и охране труда устанавливаются нормативными правовыми актами Республики Абхазия и должны содержать правила, процедуры и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

2. Требования по безопасности и охране труда обязательны для исполнения работодателями и работниками при осуществлении ими деятельности на территории Республики Абхазия.

Статья 319. Мониторинг и оценка рисков в сфере безопасности и охраны труда

В целях комплексной оценки условий труда на рабочих местах, снижения производственного травматизма и предупреждения несчастных случаев на производстве уполномоченный орган по труду организует мониторинг и оценку рисков в сфере безопасности и охраны труда.

Глава 38. ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 320. Гарантии прав на безопасность и охрану труда при заключении трудового договора

1. В трудовом договоре должна быть указана достоверная характеристика условий труда, включая вредные и (или) опасные производственные факторы, указаны гарантии, льготы и компенсационные выплаты за работу в таких условиях, предусмотренные законодательством Республики Абхазия и коллективным договором.

2. Заключение трудового договора с работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, должно осуществляться после прохождения лицом предварительного медицинского осмотра и определения отсутствия противопоказаний по состоянию здоровья в соответствии с требованиями, установленными центральным органом государственного управления в сфере здравоохранения.

Статья 321. Гарантии прав работников на безопасность и охрану труда в процессе трудовой деятельности

1. Условия безопасности труда на рабочем месте должны соответствовать требованиям государственных стандартов, правил по безопасности и охране труда.

2. На время приостановления работ вследствие нарушения работодателем требований по безопасности и охране труда за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья или окружающих людей не влечет привлечения его к дисциплинарной и (или) материальной ответственности.

4. В случае необеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты, специальной одеждой, работник вправе прекратить выполнение трудовых обязанностей, а работодатель обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере средней заработной платы работника.

5. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение нанесенного ему вреда производится в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом и [гражданским законодательством](#) Республики Абхазия.

Статья 322. Обязательный медицинский осмотр работников

1. Работодатель за счет собственных средств обязан организовывать проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном законодательством Республики Абхазия.

2. Работники, занятые на работах, связанных с повышенной опасностью, машинами и механизмами, должны проходить предсменное медицинское освидетельствование. Список профессий, требующих предсменного медицинского освидетельствования, определяется центральным органом государственного управления в сфере здравоохранения.

Статья 323. Обучение, инструктирование и проверка знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда

1. Обучение, инструктирование, проверка знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда проводятся работодателем за счет собственных средств.

2. Лица, принятые на работу, в обязательном порядке проходят организуемое работодателем предварительное обучение с последующим обязательным проведением проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда. Работники, не прошедшие предварительное обучение, инструктирование и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда, к работе не допускаются.

3. Руководящие работники и лица, ответственные за обеспечение безопасности и охраны труда организаций, осуществляющих производственную деятельность, периодически, не реже одного раза в три года, обязаны проходить обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда в организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров. Список лиц, подлежащих обучению и проверке знаний, утверждается актом работодателя.

Глава 39. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 324. Права работника на безопасность и охрану труда

Работник имеет право на:

- 1) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
- 2) обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудовым, коллективным договорами;
- 3) обращение в уполномоченный орган по труду о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте;
- 4) участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

5) отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;

6) образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Абхазия;

7) получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующей угрозе для жизни и здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных (особо вредных) и (или) опасных производственных факторов;

8) сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда;

9) обжалование неправомерных действий работодателя в области безопасности и охраны труда.

Статья 325. Обязанности работника в области безопасности и охраны труда

Работник обязан:

1) соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда, а также требования работодателя по безопасному ведению работ на производстве;

2) немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

3) проходить обязательные периодические медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование, а также медицинское освидетельствование для перевода на другую работу по производственной необходимости либо при появлении признаков профессионального заболевания;

4) применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые работодателем.

Статья 326. Права работодателя в области безопасности и охраны труда

Работодатель имеет право:

1) поощрять работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;

2) отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда, в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Статья 327. Обязанности работодателя в области безопасности и охраны труда

1. Работодатель обязан:

1) обеспечить безопасные условия труда;

2) принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;

3) проводить обучение и подготовку работников по безопасности и охране труда;

4) проводить организационно-технические мероприятия по безопасности и охране труда;

5) проводить инструктаж, обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса (работ);

6) организовывать проверку знаний руководителей и специалистов по вопросам безопасности и охраны труда;

7) создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт

специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, лечебно-профилактическим питанием, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными Кабинетом Министров Республики Абхазия;

8) информировать работников о состоянии условий, безопасности и охраны труда на рабочем месте;

9) предоставлять уполномоченному органу по труду, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию о состоянии условий, безопасности и охраны труда;

10) исполнять предписания государственных инспекторов труда;

11) в случаях, предусмотренных законодательством Республики Абхазия, проводить с участием представителей работников аттестацию производственных объектов по условиям труда в соответствии с порядком, определяемым Кабинетом Министров Республики Абхазия;

12) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;

13) обеспечивать расследование несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Абхазия;

14) в случаях, предусмотренных законодательством Республики Абхазия, страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

15) проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных законодательством Республики Абхазия, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо при появлении признаков профессионального заболевания;

16) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на работников и других лиц.

2. Трудовым либо коллективным договором с учетом специфики деятельности и видов работ, наличия источников повышенной опасности могут быть предусмотрены дополнительные обязанности работодателя.

Статья 328. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда

1. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Абхазия.

2. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по безопасности и охране труда.

3. Объем средств, направляемых на финансирование мероприятий по безопасности и охране труда, определяется коллективным договором или актом работодателя.

Глава 40. ОРГАНИЗАЦИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 329. Принятие нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда

1. Нормативные правовые акты в области безопасности и охраны труда устанавливают организационные, технические, технологические, санитарно-гигиенические и иные нормы, правила, процедуры и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

2. Принятие нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда осуществляется соответствующими уполномоченными органами государственного управления в порядке, установленном Кабинетом Министров Республики Абхазия.

3. Разработка и утверждение инструкций по безопасности и охране труда осуществляются работодателем в порядке, утвержденном уполномоченным органом по труду.

Статья 330. Требования по безопасности и охране труда при проектировании, строительстве и эксплуатации производственных объектов и средств производства

1. Проектирование, строительство и реконструкция производственных зданий и сооружений, разработка и использование технологий, конструирование и изготовление машин, механизмов, оборудования, не отвечающих требованиям безопасности и охраны труда, не допускаются.

2. Проекты производственных объектов и средств производства подлежат государственной экспертизе, а опытные образцы продукции - государственным испытаниям на соответствие их стандартам, отвечающим требованиям по безопасности и охране труда.

Новые или реконструируемые производственные объекты, средства производства или другие виды продукции не могут быть приняты и введены в эксплуатацию, если они не имеют сертификата безопасности, выдаваемого в установленном законодательством Республики Абхазия порядке.

3. Приемка в эксплуатацию объекта производственного назначения производится приемочной комиссией с обязательным участием государственного инспектора труда.

Статья 331. Требования безопасности рабочих мест

1. Здания (сооружения), в которых размещаются рабочие места, по своему строению должны соответствовать их функциональному назначению и требованиям безопасности и охраны труда.

2. Рабочее оборудование должно соответствовать нормам безопасности, установленным для данного вида оборудования, иметь соответствующие технические паспорта (сертификат), знаки предупреждения и обеспечиваться ограждениями или защитными устройствами для обеспечения безопасности работников на рабочих местах.

3. Аварийные пути и выходы работников из помещения должны оставаться свободными и выводить на открытый воздух либо в безопасную зону.

4. Опасные зоны должны быть четко обозначены. Если рабочие места находятся в опасных зонах, в которых ввиду характера работы существует риск для работника, или падающих предметов, то такие места должны оснащаться устройствами, преграждающими доступ в эти зоны посторонним. По территории организации пешеходы и технологические транспортные средства должны перемещаться в безопасных условиях.

5. Работники должны иметь средства индивидуальной защиты для проведения работы в опасных производственных объектах (участках), в том числе на высоте, в подземных условиях, открытых камерах, на шельфах морей и внутренних водоемах.

6. В течение рабочего времени температура, естественное и искусственное освещение, а также вентиляция в помещении, где располагаются рабочие места, должны соответствовать безопасным условиям труда.

7. Работники допускаются на работу с вредными условиями труда (запыленность, загазованность и другие факторы) после обеспечения работодателем безопасных условий труда.

Глава 41. РАССЛЕДОВАНИЕ И УЧЕТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ И ИНЫХ ПОВРЕЖДЕНИЙ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Статья 332. Общие положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве

1. Расследованию и учету в соответствии с настоящим Кодексом подлежат случаи повреждения здоровья работников, связанные с их трудовой деятельностью и приведшие к нетрудоспособности либо смерти, а также:

1) лиц, обучающихся в образовательных учреждениях, при прохождении ими производственной практики;

2) военнослужащих, иных государственных служащих, привлеченных к выполнению работ, не связанных с прохождением воинской, иной государственной службы;

3) лиц, привлекаемых к труду на основании судебного акта;

4) лиц, привлеченных в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ, в том числе

к участию в работах по предотвращению или ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.

2. Расследуются и подлежат учету как несчастные случаи на производстве производственные травмы и иные повреждения здоровья работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей, либо совершение иных действий по собственной инициативе в интересах работодателя, приведшие к нетрудоспособности либо смерти, если они произошли:

1) перед началом или по окончании рабочего времени при подготовке и приведении в порядок рабочего места, орудий производства, средств индивидуальной защиты;

2) в течение рабочего времени на месте работы или во время командировки либо в другом месте, нахождение в котором было обусловлено выполнением трудовых или иных обязанностей, связанных с поручением работодателя или должностного лица организации;

3) в результате воздействия опасных и (или) вредных производственных факторов;

4) в рабочее время по пути следования работника, деятельность которого связана с передвижением между объектами обслуживания, к месту работы по заданию работодателя;

5) на транспорте работодателя при исполнении работником трудовых обязанностей;

6) на личном транспорте при наличии письменного согласия работодателя на право использования его для служебных поездок;

7) перед началом или по окончании рабочего времени работников, работающих вахтовым методом, по пути следования с места сбора (проживания в период вахты) на работу или обратно на транспорте, предоставленном работодателем;

8) в период пребывания по распоряжению работодателя на территории своей или другой организации, а также при защите имущества работодателя либо совершении иных действий по собственной инициативе в интересах работодателя.

3. Не оформляются как производственные травмы и иные повреждения здоровья работников на производстве, в ходе расследования которых объективно установлено, что они произошли:

1) при выполнении пострадавшим по собственной инициативе работ или иных действий, не входящих в функциональные обязанности работника и не связанных с интересом работодателя, в том числе в период междусменного отдыха при работе вахтовым методом, перерыва для отдыха и питания, а также по причине, связанной с состоянием алкогольного опьянения, употребления токсических и наркотических веществ (их аналогов);

2) в результате преднамеренного (умышленного) причинения вреда своему здоровью или при совершении пострадавшим уголовного преступления;

3) из-за внезапного ухудшения здоровья пострадавшего, подтвержденного медицинским заключением, не связанного с воздействием опасных и (или) вредных производственных факторов.

4. О каждом несчастном случае пострадавший или очевидец обязан незамедлительно сообщить работодателю или организатору работ.

Ответственные должностные лица организаций здравоохранения не позднее трех рабочих дней должны информировать работодателей и государственную инспекцию труда о каждом случае первичного обращения с травмой или иным повреждением здоровья работников на производстве, а о случаях острого профессионального заболевания (отравления) - также и уполномоченный орган государственного управления в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

5. Ответственность за организацию расследования, оформление и регистрацию несчастных случаев на производстве несет работодатель.

Статья 333. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве

1. Работодатель обязан:

1) организовать оказание первой медицинской помощи пострадавшему и при необходимости его доставку в организацию здравоохранения;

2) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия факторов, по причине которых произошел несчастный случай, на других лиц;

3) сохранить до начала расследования обстановку на месте несчастного случая (состояние оборудования и механизмов, орудия труда) в таком же виде, как в момент происшествия, при условии, что это не угрожает жизни и здоровью других лиц, а нарушение непрерывности производственного процесса не приведет к аварии, а также произвести фотографирование места несчастного случая;

4) немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве близких родственников пострадавшего, а также государственные органы и организации, определенные настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами;

5) обеспечить расследование несчастных случаев на производстве в установленном порядке;

6) допускать членов комиссии по специальному расследованию к месту происшествия для расследования несчастного случая на производстве;

7) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

2. О несчастном случае на производстве работодатель незамедлительно сообщает:

1) в государственную инспекцию труда;

2) в центральный орган государственного управления в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения о случаях профессионального заболевания или отравления;

3) в центральный орган государственного управления по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций при несчастных случаях, происшедших на опасных производственных объектах;

4) представителям работников;

5) страховой организации, с которой заключен договор на страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей.

3. При наступлении несчастного случая, подлежащего в соответствии с настоящей главой специальному расследованию, работодатель должен сообщить:

1) правоохранительному органу по месту, где произошел несчастный случай;

2) уполномоченным органам производственного и ведомственного контроля и надзора.

4. При расследовании несчастного случая на производстве по требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

1) выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов, экспертов;

2) фотографирование места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;

3) предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, необходимых для проведения расследования;

4) предоставление:

а) документов (планов, эскизов, схем, а при необходимости - фото- и видеоматериалов места происшествия), характеризующих состояние рабочего места, наличие опасных и (или) вредных производственных факторов;

б) выписок из журналов регистрации инструктажей и протоколов проверки знаний пострадавших по безопасности и охране труда, протоколов опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснений пострадавших, экспертных заключений специалистов;

в) результатов лабораторных исследований и экспериментов;

г) медицинского заключения о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью

пострадавшего, или причине его смерти, о наличии (отсутствии) признаков алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

д) копий документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

е) выписок из ранее выданных на данном производстве (объекте) предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц органа государственного надзора (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу);

ж) других документов по усмотрению комиссии, имеющих отношение к рассмотрению дела.

Статья 334. Порядок расследования несчастных случаев на производстве

1. Расследование несчастных случаев на производстве, за исключением случаев, подлежащих специальному расследованию, проводится комиссией, создаваемой актом работодателя в течение двадцати четырех часов с момента наступления несчастного случая, в следующем составе:

1) председатель - руководитель организации (структурного подразделения организации) или его заместитель;

2) члены - руководитель службы безопасности и охраны труда организации и представитель работников.

Должностное лицо, непосредственно отвечающее за безопасность труда на соответствующем участке, где произошел несчастный случай, при проведении расследования в состав комиссии не включается.

2. Специальному расследованию подлежат:

1) несчастные случаи с тяжелым или со смертельным исходом;

2) групповые несчастные случаи, происшедшие одновременно с двумя и более работниками, независимо от степени тяжести травм пострадавших;

3) групповые случаи острого отравления.

3. В расследовании несчастного случая на производстве у работодателя - физического лица принимают участие работодатель или его уполномоченный представитель, представитель работников, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая, в том числе на договорной основе.

4. В случае острого отравления в расследовании комиссии принимают участие представители уполномоченного органа государственного управления в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

5. В работе комиссии вправе принимать участие представитель страховой организации, имеющей соответствующие договорные отношения с работодателем или пострадавшим.

6. Срок расследования несчастного случая не должен превышать десяти рабочих дней со дня создания комиссии.

7. Расследование несчастного случая, происшедшего с лицами, проходящими производственную практику, проводится комиссией, создаваемой руководителем организации, на чьей территории произошло происшествие, с участием работодателя и представителя пострадавшего.

8. Расследование несчастного случая, происшедшего с работником организации, расположенной и ведущей работы на территории другой организации, или с работником, направленным в другую организацию для выполнения производственного задания (служебных или договорных обязанностей), проводится работодателем с участием ответственного представителя организации, на территории которой произошел несчастный случай.

9. Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается тем работодателем, на территории которого или по поручению которого производилась работа.

10. Расследование несчастных случаев, происшедших в результате аварий транспортных средств,

проводится на основании материалов расследования органа государственного управления, уполномоченного в области обеспечения безопасности дорожного движения.

Орган государственного управления, уполномоченный в области обеспечения безопасности дорожного движения, в пятидневный срок со дня транспортного происшествия по требованию председателя комиссии по расследованию несчастных случаев обязан представить копии материалов расследования.

11. В каждом случае расследования несчастного случая на производстве комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований по безопасности и охране труда, получает необходимую информацию от работодателя и при возможности объяснения от пострадавшего.

12. Несчастные случаи, о которых не было своевременно сообщено работодателю, либо в результате которых нетрудоспособность наступила не сразу (независимо от срока давности), расследуются по заявлению пострадавшего (его представителя) или по предписанию государственного инспектора труда в течение десяти дней со дня регистрации заявления, получения предписания.

13. На основании собранных документов и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, определяет связь несчастного случая с производственной деятельностью работодателя и, соответственно, объяснялось ли пребывание пострадавшего на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством, определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, и меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев на производстве.

14. Условия работы комиссии по расследованию несчастных случаев на режимных объектах определяются с учетом особенностей доступа, нахождения на этих объектах.

15. Каждый несчастный случай, связанный с производством, вызвавший у работника (работников) потерю трудоспособности, в соответствии с медицинским заключением оформляется актом о несчастном случае по форме, установленной уполномоченным органом по труду, в необходимом количестве экземпляров (на каждого пострадавшего в отдельности).

Подтвержденные в установленном порядке организацией здравоохранения случаи отравления также оформляются актом о несчастном случае независимо от того, имеется или не имеется потеря трудоспособности.

Статья 335. Особенности специального расследования несчастных случаев на производстве

1. Специальное расследование несчастного случая на производстве проводится комиссией, создаваемой государственной инспекцией труда, в следующем составе:

- 1) председатель - государственный инспектор труда;
- 2) члены - работодатель и представитель работников.

2. При несчастных случаях, происшедших на опасных производственных объектах, в состав комиссии включается представитель уполномоченного органа по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

При несчастных случаях, происшедших в связи с чрезвычайными ситуациями техногенного характера, председателем комиссии по специальному расследованию назначается представитель уполномоченного органа по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций. В этом случае государственный инспектор труда является членом комиссии.

3. Специальное расследование групповых несчастных случаев со смертельным исходом проводится комиссией, создаваемой Кабинетом Министров Республики Абхазия.

4. Для решения вопросов, требующих экспертного заключения, председатель комиссии по специальному расследованию вправе создавать экспертные подкомиссии из числа специалистов, ученых и представителей контрольно-надзорных органов.

5. Запрещается без согласия председателя комиссии по специальному расследованию проведение опроса свидетелей, очевидцев, а также параллельных расследований данного несчастного случая кем-либо или иной комиссией в дни работы официально назначенной комиссии.

Статья 336. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет

1. Акт о несчастном случае заполняется и подписывается руководителем службы безопасности и охраны труда организации и (или) иным уполномоченным работодателем лицом, а также представителем работников организации, утверждается работодателем и заверяется печатью организации.

В случаях отравления акт о несчастном случае также подписывается представителем уполномоченного органа государственного управления в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

2. Акт должен быть оформлен в соответствии с материалами расследования.

Если при расследовании несчастного случая на производстве комиссией установлено, что грубая неосторожность явилась причиной возникновения или увеличения вреда, то комиссия применяет смешанную ответственность сторон и определяет степень вины работника и работодателя в процентном отношении.

В случае, если один из членов комиссии по расследованию несчастного случая не согласен с выводами комиссии (большинства членов комиссии), он представляет в письменном виде свое мотивированное особое мнение для включения его в материалы расследования.

3. По окончании расследования каждого несчастного случая работодатель не позднее трех дней обязан выдать пострадавшему или его доверенному лицу акт о несчастном случае. Один экземпляр акта направляется страховой организации, имеющей соответствующие договорные отношения с работодателем, а другой - в государственную инспекцию труда.

В случае отравления копия акта направляется также в уполномоченный орган государственного управления в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

4. В случае несогласия с результатом расследования или несвоевременного оформления акта о несчастном случае пострадавший или его доверенное лицо, представитель работников организации имеют право письменно обратиться к работодателю, который обязан в десятидневный срок рассмотреть их заявление и принять решение по существу.

5. Разногласия по вопросам расследования, оформления и регистрации несчастных случаев между работодателем, работником и государственным инспектором труда либо иными уполномоченными должностными лицами рассматриваются в порядке подчиненности, соответствующем вышестоящим должностным лицам, и (или) в судебном порядке.

6. Копии материалов акта специального расследования несчастного случая передаются работодателем в органы государственного контроля. Кроме того, по окончании расследования несчастного случая один экземпляр копии материалов акта специального расследования направляется государственным инспектором труда в семидневный срок в орган внутренних дел, который в соответствии с законодательством принимает соответствующее решение и сообщает о принятом решении не позднее двадцати дней.

7. Каждый оформленный актом несчастный случай заносится в журнал регистрации несчастных случаев и иных повреждений здоровья на производстве. Ведение журнала производится по форме, установленной уполномоченным органом по труду.

8. О несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель или его представитель сообщает в государственную инспекцию труда, а о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя).

9. Материалы расследования несчастного случая подлежат хранению в организации в течение пяти лет, в случае ее ликвидации материалы расследования несчастного случая в обязательном порядке должны быть переданы в государственный архив.

10. Материалы расследования несчастного случая на производстве, наряду с актом расследования, должны содержать:

1) сведения о прохождении пострадавшим обучения и инструктирования по охране труда, а также предварительных и периодических медицинских осмотров;

2) протоколы опросов и объяснения очевидцев происшествия, а также должностных лиц, ответственных за соблюдение требований безопасности и охраны труда;

3) планы, схемы и фотоснимки места происшествия;

4) выписки из инструкций, положений, приказов и других актов, регламентирующих требования безопасности и охраны труда, обязанности и ответственность должностных лиц за обеспечение здоровых и безопасных условий труда на производстве;

5) медицинское заключение о характере и тяжести повреждения здоровья, пострадавшего (причине смерти);

6) результаты лабораторных и других исследований, экспериментов, экспертизы, анализов;

7) сведения о материальном ущербе, причиненном работодателю;

8) приказ работодателя о возмещении пострадавшему (членам семьи) причиненного ущерба его здоровью и привлечении к ответственности виновных должностных лиц;

9) перечень прилагаемых документов.

11. Пострадавший или представитель работников имеет право на ознакомление со всеми материалами расследования несчастного случая и осуществление необходимых выписок.

Статья 337. Контроль за правильным, своевременным расследованием и учетом несчастных случаев

Контроль за правильным, своевременным расследованием и учетом несчастных случаев, а также выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавших эти случаи, осуществляют государственные инспекторы труда в пределах их компетенции посредством проверок, рассмотрения жалоб, заявлений и обращений лиц.

Раздел VI. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ АБХАЗИЯ

Глава 42. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ АБХАЗИЯ

Статья 338. Общие положения о государственном контроле за соблюдением трудового законодательства Республики Абхазия

1. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Абхазия осуществляют государственные инспекторы труда.

2. Государственные инспекторы труда при исполнении служебных обязанностей охраняются законом и руководствуются [Конституцией](#) Республики Абхазия, законами и иными нормативными правовыми актами.

3. Лица, препятствующие государственному инспектору труда в выполнении им служебных обязанностей, несут ответственность в соответствии с законами.

4. Государственный контроль в области трудового законодательства Республики Абхазия осуществляется в форме проверок и иных формах в соответствии с настоящим Кодексом и другими законами.

Статья 339. Принципы деятельности и основные задачи государственных инспекторов труда

1. Деятельность государственных инспекторов труда осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод работников, законности, объективности, независимости и гласности.

2. Основными задачами государственных инспекторов труда являются:

1) обеспечение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Абхазия;

2) обеспечение соблюдения и защиты прав и свобод работников, включая право на безопасные условия труда;

3) рассмотрение обращений, заявлений и жалоб работников и работодателей по вопросам трудового законодательства Республики Абхазия.

Статья 340. Права государственных инспекторов труда

При осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Абхазия государственные инспекторы труда имеют право:

- 1) беспрепятственно посещать организации и предприятия в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства Республики Абхазия;
- 2) запрашивать и получать от работодателей документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения возложенных на них функций;
- 3) выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания, заключения, а также составлять протоколы и постановления об административных правонарушениях, налагать административные взыскания;
- 4) давать разъяснения по вопросам, входящим в их компетенцию;
- 5) приостанавливать (запрещать) деятельность организаций, отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатацию оборудования, механизмов при выявлении их несоответствия требованиям нормативных правовых актов о безопасности и охране труда на срок не более трех дней с обязательным предьявлением в указанный срок искового заявления в суд;
- 6) запрещать выдачу и использование на рабочих местах специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, не отвечающих установленным для них требованиям;
- 7) изымать для анализа образцы специальной одежды, используемые или обрабатываемые материалы и вещества с уведомлением об этом работодателя (его представителя) и составлением соответствующего акта;
- 8) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- 9) выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания на отстранение от работы работников, не прошедших обучение, инструктирование проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда;
- 10) направлять в соответствующие правоохранительные органы и суды информацию, исковые требования и иные материалы по фактам нарушений трудового законодательства Республики Абхазия, неисполнения работодателями актов государственных инспекторов труда;
- 11) участвовать в проверке знаний по безопасности и охране труда;
- 12) проводить проверку соблюдения работодателем условий и порядка привлечения иностранной рабочей силы, установленных законодательством Республики Абхазия;
- 13) осуществлять контроль за полнотой и достоверностью ведения работодателем внутреннего контроля по безопасности и охране труда;
- 14) осуществлять иные права, предусмотренные законодательством Республики Абхазия.

Статья 341. Обязанности государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда обязаны:

- 1) осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Абхазия;
- 2) своевременно и качественно проводить проверки по соблюдению трудового законодательства Республики Абхазия;
- 3) информировать работодателей (их представителей), а также заинтересованные государственные органы о выявленных нарушениях трудового законодательства Республики Абхазия в целях принятия мер по их устранению, вносить представления о привлечении виновных лиц к ответственности;
- 4) своевременно рассматривать обращения работников и работодателей по вопросам применения трудового законодательства Республики Абхазия;

5) выявлять причины и обстоятельства, приводящие к нарушениям трудового законодательства Республики Абхазия, давать рекомендации по их устранению и восстановлению нарушенных прав;

6) принимать участие в расследованиях несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;

7) осуществлять сбор, анализ и обобщение причин нарушений трудового законодательства, участвовать в разработке и принятии мер по реализации мероприятий, направленных на усиление работы по предупреждению нарушений трудового законодательства Республики Абхазия;

8) не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставшие известными им в связи с выполнением служебных обязанностей;

9) проводить разъяснительную работу по вопросам применения трудового законодательства Республики Абхазия;

10) взаимодействовать с лицами и представителями работников при осуществлении контроля в области безопасности и охраны труда.

Статья 342. Права и обязанности работодателя при проведении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Абхазия

1. Работодатель при проведении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Абхазия вправе:

1) представлять государственному инспектору труда пояснения по актам проведенных проверок;

2) не представлять сведения и документы, если они не относятся к предмету проводимой проверки;

3) обжаловать акт о результатах проверки и действия (бездействие) государственного инспектора труда в порядке, установленном законодательством Республики Абхазия.

2. Работодатель при проведении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Абхазия обязан:

1) обеспечить беспрепятственный доступ (посещение) государственного инспектора труда на территорию и в помещения проверяемого объекта;

2) представлять государственному инспектору труда и представителям работников организации, осуществляющим проверку, документы (сведения) на бумажных и электронных носителях либо их копии для приобщения к акту о результатах проверки, а также доступ к автоматизированным базам данных (информационным системам) в соответствии с задачами и предметом проверки;

3) принять к исполнению акты государственного инспектора труда и сделать соответствующую отметку о получении на втором экземпляре акта;

4) предоставить в соответствующие сроки информацию по исполнению актов государственного инспектора труда.

Статья 343. Акты государственного инспектора труда

1. В зависимости от установленных нарушений трудового законодательства Республики Абхазия государственный инспектор труда выносит (составляет) следующие акты:

1) предписание:

а) об устранении нарушений требований трудового законодательства Республики Абхазия;

б) о проведении профилактических работ по безопасности и охране труда на производственных объектах и оборудовании, а также в производственных процессах для предотвращения возникновения травмоопасных и аварийных ситуаций;

в) о запрещении (приостановлении) эксплуатации отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и оборудования, деятельности организации (предприятия) в целом. При этом акт о запрещении (приостановлении) деятельности организации (предприятия) действует до вынесения судебного акта по

данному вопросу;

- 2) протокол об административном правонарушении;
- 3) постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении;
- 4) постановление по делу об административном правонарушении.

2. Акты государственного инспектора труда являются правовыми мерами воздействия на нарушения работодателями и должностными лицами требований трудового законодательства Республики Абхазия. Акты составляются в двух экземплярах, один из которых под роспись вручается работодателю.

3. Акты государственного инспектора труда обязательны для исполнения должностными лицами, иными физическими и юридическими лицами.

4. Форма актов государственного инспектора труда утверждается уполномоченным органом по труду.

Статья 344. Порядок обжалования решений, действий (бездействия) и ответственность государственного инспектора труда

1. В случае нарушения прав и законных интересов работодателя при осуществлении государственного контроля работодатель вправе обжаловать действия (бездействие) государственного инспектора труда вышестоящему по подчиненности должностному лицу (органу) и (или) в суд в порядке, установленном законодательством Республики Абхазия.

Обжалование не приостанавливает исполнения выданных актов государственных инспекторов труда.

2. Государственный инспектор труда в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения своих служебных обязанностей при осуществлении государственного контроля, а также в случае совершения иных противоправных действий (бездействия) несет ответственность, установленную законом.

Статья 345. Взаимодействие государственной инспекции труда с государственными органами и организациями

1. Государственная инспекция труда является структурным подразделением уполномоченного органа по труду.

2. Государственная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с органами государственного контроля (надзора), с представителями работников, организациями и общественными объединениями.

3. Государственные органы обязаны оказывать содействие государственному инспектору труда в выполнении задач по осуществлению контроля за исполнением трудового законодательства Республики Абхазия.

Глава 43. ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА

Статья 346. Внутренний контроль по безопасности и охране труда

1. Внутренний контроль по безопасности и охране труда включает в себя организацию создания и внедрения системы управления охраной труда, наблюдения за состоянием условий труда, проведение оперативного анализа данных производственного контроля, оценку рисков и принятие мер по ликвидации обнаруженных несоответствий с требованиями по безопасности и охране труда.

2. Внутренний контроль по безопасности и охране труда осуществляется работодателем в целях соблюдения установленных требований по безопасности и охране труда на рабочих местах и принятия незамедлительных мер по устранению выявляемых нарушений.

Статья 347. Механизм осуществления внутреннего контроля по безопасности и охране труда

1. В целях осуществления внутреннего контроля за соблюдением требований безопасности и охраны труда, в организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью более пятидесяти работников работодатель создает службу безопасности и охраны труда, которая подчиняется непосредственно руководителю организации или лицу, им уполномоченному.

2. Работодатель с численностью работников не более пятидесяти человек вводит должность специалиста по безопасности и охране труда с учетом специфики деятельности либо возлагает обязанности по обеспечению безопасности и охране труда на другого специалиста.

3. Служба безопасности и охраны труда или специалист, указанный в **части 2** настоящей статьи, вправе:

1) беспрепятственно посещать и осматривать производственные, бытовые и другие помещения;

2) осуществлять контроль за разработкой и выполнением профилактических мероприятий по созданию безопасных и здоровых условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в структурных подразделениях организации;

3) выдавать работникам структурных подразделений организации обязательные для выполнения указания о принятии мер по устранению выявленных нарушений по безопасности и охране труда.

4. Служба безопасности и охраны труда или специалист, указанный в **части 2** настоящей статьи, обязаны:

1) ежемесячно проводить анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению;

2) организовывать обучение, проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников организации;

3) обеспечивать соблюдение установленного порядка расследования несчастных случаев на производстве.

Статья 348. Комитет (комиссия) по безопасности и охране труда в организациях

1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей в организации создается комитет (комиссия) по безопасности и охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители профсоюзной организации или иных уполномоченных работниками представителей.

2. Комитет (комиссия) по безопасности и охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

Глава 44. ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ АБХАЗИЯ

Статья 349. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Абхазия

1. Общественный контроль в области безопасности и охраны труда в организации осуществляет общественный инспектор по охране труда, избираемый профсоюзным комитетом организации, а при отсутствии профессионального союза - общим собранием (конференцией) работников.

2. Республиканское, отраслевые, территориальные объединения работников осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Абхазия при условии закрепления такого права, а также порядка и условий его осуществления в соглашениях и коллективных договорах.

Статья 350. Права общественных инспекторов по охране труда

1. Общественный инспектор по охране труда (далее - общественный инспектор труда) имеет право:

1) осуществлять защиту прав работников на охрану труда перед работодателем посредством общественного контроля за соблюдением работодателями нормативных правовых актов по безопасности и охране труда, соглашений, коллективных договоров по созданию работодателем нормальных условий труда и техники безопасности на рабочих местах в организации;

2) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и в проводимых

государственными инспекторами труда комплексных проверках состояния безопасности и охраны труда;

3) получать информацию и разъяснения, в том числе в письменном виде, от работодателей и иных должностных лиц организации, необходимые для осуществления своих полномочий;

4) осуществлять проверки выполнения работодателями обязательств, предусмотренных соглашениями, коллективными договорами в части охраны труда, и вносить по итогам проверки уполномоченным должностным лицам предложения об устранении выявленных нарушений;

5) обращаться в соответствующие государственные органы с требованиями о привлечении к ответственности работодателей и иных должностных лиц организаций, которые виновны в нарушении законодательства Республики Абхазия о безопасности и охране труда, положений соглашений и коллективных договоров в части охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства Республики Абхазия о безопасности и охране труда, невыполнением обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, а также трудовыми договорами в части безопасности и охраны труда;

7) обращаться по заявлению работника с исками в суд для защиты прав работников на возмещение вреда, причиненного в результате увечья или иного повреждения здоровья в связи с исполнением трудовых обязанностей и в других случаях ущемления прав работников на безопасность и охрану труда.

2. Иные права общественных инспекторов труда по осуществлению общественного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Абхазия могут быть закреплены в соглашениях и коллективных договорах.

Президент
Республики Абхазия
Р. ХАДЖИМБА

г. Сухум

10 октября 2016 года

№ 4246-с-в
