Кодекс законов о труде Российской Федерации

Глава I. Общие положения

Статья 1. Задачи Кодекса законов о труде Российской Федерации

Кодекс законов о труде Российской Федерации регулирует трудовые отношения всех работников, содействуя росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека.

Кодекс законов о труде Российской Федерации устанавливает высокий уровень условий труда, всемерную охрану трудовых прав работников.

Статья 2. Основные трудовые права и обязанности работников

В соответствии с Конституцией Российской Федерации - России каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

Принудительный труд запрещен.

Каждый работник имеет право:

на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой;

на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера;

на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков;

на объединение в профессиональные союзы;

на социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;

на судебную защиту своих трудовых прав.

Работник обязан:

добросовестно выполнять трудовые обязанности;

соблюдать трудовую дисциплину;

бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации;

выполнять установленные нормы труда.

Статья 3. Регулирование труда членов колхозов и иных кооперативных организаций

Труд членов колхозов и иных кооперативных организаций регулируется их уставами, а также законодательством, относящимся к колхозам и иным кооперативным организациям.

Статья 4. Законодательство о труде

Законодательство Российской Федерации о труде состоит из настоящего Кодекса и иных актов трудового законодательства Российской Федерации и республик в составе Российской Федерации.

На территории Российской Федерации до принятия соответствующих законодательных актов применяются нормы бывшего Союза ССР в части, не противоречащей Конституции и законодательству Российской Федерации, а также международным соглашениям (договорам) с участием Российской Федерации.

Статья 5. Недействительность условий договоров о труде, ухудшающих положение работников

Условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными.

Администрация предприятия, учреждения, организации совместно с советом трудового коллектива и соответствующим выборным профсоюзным органом вправе устанавливать за счет собственных средств дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы для работников коллектива или отдельных категорий работников.

Статья 6. Исключена

Глава II. Коллективный договор

Статья 7. Коллективный договор

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации.

Порядок разработки и заключения коллективного договора регулируется Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях".

Статья 8. Исключена

Статья 9. Исключена

Статья 10. Исключена

Статья 11. Исключена

Статья 12. Исключена

Статья 13. Исключена

Статья 14. Исключена

Глава III. Трудовой договор (контракт)

Статья 15. Стороны и содержание трудового договора (контракта)

Трудовой договор (контракт) есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Статья 16. Гарантии при приеме на работу

Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается.

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

Статья 17. Срок трудового договора (контракта)

Трудовые договоры (контракты) заключаются:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет;

3) на время выполнения определенной работы.

Срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

Статья 18. Заключение трудового договора (контракта)

Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку.

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другого предприятия, учреждения, организации по согласованию между руководителями предприятий, учреждений, организаций, не может быть отказано в заключении трудового договора.

Статья 18.1. Утратила силу

Статья 19. Запрещение требовать при приеме на работу документы, помимо предусмотренных законодательством

При приеме на работу запрещается требовать от трудящихся документы, помимо предусмотренных законодательством.

Статья 20. Ограничение совместной службы родственников

Запрещается совместная служба на одном и том же государственном или муниципальном предприятии, в учреждении, организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

В необходимых случаях исключения из этого правила могут устанавливаться Советом Министров Российской Федерации.

Статья 21. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора (контракта) может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть указано в приказе (распоряжении) о приеме на работу.

В период испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде.

Испытание не устанавливается при приеме на работу: лиц, не достигших восемнадцати лет; молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений; молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений; инвалидов Отечественной войны, направленных на работу в счет брони. Испытание не устанавливается также при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию.

Статья 22. Срок испытания при приеме на работу

Срок испытания, если иное не установлено законодательством, не может превышать трех месяцев, а в отдельных случаях, по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом,- шести месяцев.

В испытательный срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

Статья 23. Результат испытания при приеме на работу

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора (контракта) допускается только на общих основаниях.

При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится администрацией предприятия, учреждения, организации без согласования с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации и без выплаты выходного пособия. Такое освобождение от работы работник вправе обжаловать в районный (городской) народный суд.

Статья 24. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом)

Администрация предприятия, учреждения, организации не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом).

Статья 25. Перевод на другую работу. Изменение существенных условий труда

Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также перевод на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией, допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных в статьях 26 и 27 настоящего Кодекса.

Не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его на том же предприятии, в учреждении, организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором (контрактом). Администрация не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В связи с изменениями в организации производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об изменении существенных условий труда - систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменении разрядов и наименования должностей и других - работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается по пункту 6 статьи 29 настоящего Кодекса.

Статья 26. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости

В случае производственной необходимости для предприятия, учреждения, организации администрация имеет право переводить работников на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором (контрактом) работу на том же предприятии, в учреждении, организации либо на другом предприятии, в учреждении, организации, но в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи государственного или общественного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

Статья 27. Временный перевод на другую работу в случае простоя

В случае простоя работники переводятся с учетом их специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации на все время простоя либо на другое предприятие, в учреждение, организацию, но в той же местности на срок до одного месяца.

При переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за работниками, не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется их

тарифная ставка (оклад).

Статья 28. Ограничение перевода на неквалифицированные работы

При простое и в случае временного замещения отсутствующего работника не допускается перевод квалифицированных работников на неквалифицированные работы.

Статья 29. Основания прекращения трудового договора (контракта)

Основаниями прекращения трудового договора (контракта) являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока (пункты 2 и 3 статьи 17), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) призыв или поступление работника на военную службу;

4) расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работника (статьи 31 - 32), по инициативе администрации (статья 33) либо по требованию профсоюзного органа (статья 37);

5) перевод работника, с его согласия, на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность;

6) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;

7) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден (кроме случаев условного осуждения и отсрочки исполнения приговора) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.

Передача предприятия, учреждения, организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора (контракта). При смене собственника предприятия, а равно его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения, с согласия работника, продолжаются; прекращение в этих случаях трудового договора (контракта) по инициативе администрации возможно только при сокращении численности или штата работников.

Статья 30. Продолжение действия срочного трудового договора (контракта) на неопределенный срок

Если по истечении срока трудового договора (контракта) (пункты 2 и 3 статьи 17) трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора (контракта) считается продолженным на неопределенный срок.

Статья 31. Расторжение трудового договора (контракта), заключенного на неопределенный срок, по инициативе работника

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и другие случаи), администрация расторгает трудовой договор (контракт) в срок, о котором просит работник.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация предприятия, учреждения, организации обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор (контракт) может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Статья 32. Расторжение срочного трудового договора (контракта) по инициативе работника

Срочный трудовой договор (контракт) (пункты 2 и 3 статьи 17) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы

по договору (контракту), нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора (контракта) и по другим уважительным причинам.

Статья 33. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации

Трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией предприятия, учреждения, организации лишь в случаях:

1) ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников;

1.1) Утратил силу

2) обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

3) систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

4) прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

5) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

6) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

7) появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

8) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе администрации в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 5 настоящей статьи) и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации.

Статья 34. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации, работникам, получившим на данном предприятии, учреждении, организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях; инвалидам войны и членам семей военнослужащих и партизан, погибших или пропавших без вести при защите СССР; изобретателям; женам (мужьям) военнослужащих, гражданам, уволенным с военной службы, - по работе, на которую они поступили впервые после увольнения с военной службы; лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с лучевой нагрузкой, вызванные последствиями чернобыльской катастрофы, инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь наступившей

инвалидности с чернобыльской катастрофой, участникам ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в зоне отчуждения в 1986 - 1990 годах, а также лицам, эвакуированным из зоны отчуждения и переселенным из зоны отселения, другим приравненным к ним лицам.

Статья 35. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа

Расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 1 (кроме случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации), 2 и 5 статьи 33 настоящего Кодекса, производится с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

Согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора (контракта) по указанным в части первой настоящей статьи основаниям не требуется в случаях:

увольнения с предприятия, из учреждения, организации, где отсутствует соответствующий выборный профсоюзный орган;

увольнения руководителя предприятия, учреждения, организации (их филиалов, представительств, отделений и других обособленных подразделений), его заместителей, руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должность органами государственной власти и управления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан.

Соответствующий выборный профсоюзный орган сообщает администрации в письменной форме о принятом решении в десятидневный срок со дня получения письменного представления руководителя предприятия, учреждения, организации.

Администрация вправе расторгнуть трудовой договор (контракт) не позднее одного месяца со дня получения согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

Статья 36. Выходное пособие

При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, указанным в пунктах 3 и 6 статьи 29 и пунктах 2 и 6 статьи 33 настоящего Кодекса, либо вследствие нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора (статья 32) работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Статья 37. Расторжение трудового договора (контракта) по требованию профсоюзного органа

По требованию профсоюзного органа (не ниже районного) администрация обязана расторгнуть трудовой договор (контракт) с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту. Руководящий работник, избранный на должность трудовым коллективом, освобождается по требованию профсоюзного органа (не ниже районного) на основании решения общего собрания (конференции) соответствующего трудового коллектива или по его уполномочию - совета трудового коллектива.

Статья 38. Отстранение от работы

Отстранение работника от работы (должности) с приостановкой выплаты заработной платы может производиться только по предложению уполномоченных на это органов в случаях, предусмотренных законодательством.

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, администрация предприятия, учреждения, организации не допускает к работе в этот день (смену).

Статья 39. Трудовая книжка

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности работника.

Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих на предприятии, в учреждении, организации свыше пяти дней.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, о выполняемой им работе, а также о поощрениях и награждениях за успехи в работе на предприятии, в учреждении, организации. Взыскания в трудовую книжку не записываются.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. При расторжении трудового договора по (контракта) инициативе работника в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по старости, с зачислением в высшее или среднее специальное учебное заведение либо в аспирантуру и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении в трудовую книжку вносится с указанием этих причин.

При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения.

Статья 40. Выдача справки о работе и заработной плате

Администрация обязана выдать работнику по его просьбе справку о работе на данном предприятии, в учреждении, организации с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы.

Глава III-А. Обеспечение занятости и гарантии реализации права на труд

Статья 40.1 Гарантии реализации права граждан на труд

Государство гарантирует гражданам, постоянно проживающим на территории Российской Федерации:

свободу выбора вида занятости, в том числе работы с различными режимами труда;

бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве со стороны федеральной службы занятости;

предоставление предприятиями, учреждениями, организациями в соответствии с их заранее поданными заявками подходящей работы выпускникам учебных заведений;

бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в системе службы занятости или по ее направлению в иных учебных заведениях с выплатой стипендии;

компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность по предложению службы занятости;

возможность заключения срочных трудовых договоров (контрактов) на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных или иных особенностей граждан;

правовую защиту от необоснованного увольнения.

Правовые, экономические и организационные условия обеспечения занятости и гарантии реализации права граждан на труд определяются законодательством.

Статья 40.2 Основание и порядок высвобождения работников

Работники могут быть высвобождены с предприятий, из учреждений, организаций в связи с их ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата.

О предстоящем высвобождении работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Администрация предприятий, учреждений, организаций своевременно, не менее чем за три месяца, представляет соответствующему профсоюзному органу информацию о возможном массовом высвобождении работников.

При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата учитывается преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное статьей 34 настоящего Кодекса и коллективным договором.

Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением численности или штата администрация предлагает работнику другую работу на том же предприятии, учреждении, организации.

Работник имеет право на выбор нового места работы путем прямого обращения на другие предприятия, учреждения, организации или через бесплатное посредничество службы занятости.

Администрация не позднее чем за два месяца обязана довести до сведения местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

Статья 40.3 Льготы и компенсации высвобождаемым работникам

Работникам, высвобождаемым с предприятий, из учреждений, организаций при расторжении трудового договора (контракта) в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия;

3) сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, в порядке исключения, и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа по трудоустройству при условии, если работник заблаговременно (в двухнедельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата месячного выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по прежнему месту работы.

За указанными работниками сохраняется непрерывный трудовой стаж, если перерыв в работе после увольнения не превысил трех месяцев.

При реорганизации и ликвидации предприятий, учреждений, организаций за высвобожденными работниками сохраняется на период трудоустройства, но не более чем на три месяца, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия и непрерывный трудовой стаж.

Высвобожденным работникам предоставляются также другие льготы и компенсации в соответствии с законодательством.

Глава IV. Рабочее время

Статья 41. Исключена

Статья 42. Нормальная продолжительность рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени работников на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 40 часов в неделю. По мере создания экономических и других необходимых условий будет осуществляться переход к более сокращенной рабочей неделе.

Статья 43. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников моложе восемнадцати лет

Для работников, не достигших возраста восемнадцати лет, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

1) в возрасте от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю;

2) в возрасте от 15 до 16 лет, а также для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул, - не более 24 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время не может превышать половины норм, установленных в части первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Статья 44. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников на работах с вредными условиями труда

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается в порядке, установленном законодательством.

Статья 45. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

Законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (учителей, врачей, женщин, работающих в сельской местности, и других).

Статья 46. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя и продолжительность ежедневной работы

Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (статьи 42 - 45).

На тех предприятиях, в учреждениях, организациях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часов при недельной норме 24 часа.

Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается администрацией предприятия, учреждения, организации совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и по согласованию с местным Советом народных депутатов.

Графики сменности доводятся до сведения работников, как правило, не позже чем за один месяц до их введения в действие.

Статья 47. Продолжительность работы накануне праздничных и выходных дней

Накануне праздничных дней (статья 65) продолжительность работы работников, кроме работников, указанных в статьях 43 -45 настоящего Кодекса, сокращается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 6 часов.

Статья 48. Работа в ночное время

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (статьи 44 и 45).

Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства, в частности в непрерывных производствах, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; работники моложе восемнадцати лет; другие категории работников в соответствии с законодательством. Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им медицинскими рекомендациями.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Статья 49. Неполное рабочее время

По соглашению между работником и администрацией может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до шестнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Статья 50. Начало и окончание ежедневной работы

Время начала и окончания ежедневной работы (смены) предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности в соответствии с законодательством.

Статья 51. Сменная работа

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени.

Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом с учетом специфики работы и мнения трудового коллектива.

Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

Статья 52. Суммированный учет рабочего времени

На непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях, а также в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях 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, допускается по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации введение суммированного учета рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (статьи 42 - 45).

Статья 53. Разделение рабочего дня на части

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, рабочий день может быть в порядке, предусмотренном законодательством, разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Статья 54. Ограничение сверхурочных работ

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Сверхурочными считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего времени (статьи 46 и 52).

Администрация может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством и статьей 55 настоящего Кодекса. Сверхурочные работы могут производиться лишь с разрешения соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации.

К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; работники моложе 18 лет; работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных учреждениях, а также в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, в дни занятий; другие категории работников в соответствии с законодательством.

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до шестнадцати лет), и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, причем инвалиды лишь при условии, если такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями.

Статья 55. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы

Сверхурочные работы допускаются только в следующих исключительных случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий.

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;

3) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в течение нормального числа рабочих часов, если при этом прекращение начатой работы может повлечь за собой порчу или гибель государственного или общественного имущества;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их вызывает прекращение работ для значительного числа трудящихся;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва; в этих случаях администрация обязана немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

Статья 56. Предельное количество сверхурочных работ

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Администрация предприятия, учреждения, организации обязана вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Глава V. Время отдыха

Статья 57. Перерыв для отдыха и питания

Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов. Перерыв не включается в рабочее время.

Работник использует перерыв по своему усмотрению. На это время ему предоставляется право отлучаться с места выполнения работы.

Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы.

Время начала и окончания перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации.

Статья 58. Выходные дни

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

Статья 59. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее сорока двух часов.

Статья 60. Общий выходной день

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, если он не определен законодательством, устанавливается графиком работы предприятия, учреждения, организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Статья 61. Выходные дни на непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях

На предприятиях, в учреждениях, организациях, приостановка работы в которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также на других предприятиях с непрерывным производством выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации.

Статья 62. Выходные дни на предприятиях, в учреждениях, организациях, связанных с обслуживанием населения

На предприятиях, в учреждениях, организациях, где работа не может прерываться в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, предприятия бытового обслуживания, театры, музеи и другие), выходные дни устанавливаются местными Советами народных депутатов.

Статья 63. Запрещение работы в выходные дни. Исключительные случаи привлечения отдельных работников к работе в выходные дни

Работа в выходные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников к работе в эти дни допускается только с разрешения соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации и лишь в исключительных случаях, определяемых законодательством и частью 3 настоящей статьи.

Привлечение работников к работе в выходные дни допускается в следующих исключительных случаях:

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

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

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

Привлечение работников к работе в выходные дни производится по письменному приказу (распоряжению) администрации предприятия, учреждения, организации с соблюдением ограничений, установленных статьями 157, 162 и 177 настоящего Кодекса.

Статья 64. Компенсация за работу в выходной день

Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Оплата за работу в выходной день исчисляется по правилам статьи 89 настоящего Кодекса.

Статья 65. Праздничные дни

Работа на предприятиях, в учреждениях, организациях не производится в следующие праздничные дни:

1 и 2 января - Новый год,

7 января - Рождество Христово,

8 марта - Международный женский день,

1 и 2 мая - Праздник Весны и Труда,

9 мая - День Победы,

12 июня - День принятия Декларации о государственном суверенитете Российской Федерации,

7 ноября - годовщина Великой Октябрьской социалистической революции.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие предприятия, учреждения, организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

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

Статья 66. Ежегодные отпуска

Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 67 и 68).

Статья 67. Продолжительность отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 24 рабочих дней в расчете на шестидневную рабочую неделю. Порядок исчисления продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска определяется законодательством.

Статья 68. Дополнительные отпуска

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

1) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

2) работникам, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства и имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии, в организации;

3) работникам с ненормированным рабочим днем;

4) работникам, работающим в районах крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

5) в других случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором или иными локальными нормативными актами.

Статья 69. Исключена

Статья 70. Невключение отпусков по временной нетрудоспособности или по беременности и родам в счет ежегодных отпусков

Отпуска, предоставленные в установленном порядке по временной нетрудоспособности или по беременности и родам, в счет ежегодных отпусков не включаются.

Статья 71. Порядок предоставления отпусков

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации. До истечения одиннадцати месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работника предоставляется: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам моложе восемнадцати лет; военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора, - по истечении трех месяцев работы; в других случаях, предусмотренных законодательством.

Работникам, переведенным из одного предприятия, учреждения, организации на другое предприятие, в учреждение, организацию, отпуск может быть предоставлен до истечения одиннадцати месяцев работы после перевода. Если до перевода работник не проработал одиннадцати месяцев на одном предприятии, в учреждении, организации, то отпуск ему может быть предоставлен по истечении одиннадцати месяцев работы до и после перевода в общей сложности.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

Статья 72. Исчисление стажа работы, дающего право на отпуск

В стаж работы, дающий право на отпуск, включаются:

1) фактически проработанное время;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

3) время, когда работник фактически не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

4) другие периоды времени, предусмотренные законодательством.

Статья 73. Очередность предоставления отпусков

Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации.

Отпуска могут предоставляться в любое время в течение всего года, но без нарушения нормального хода работы предприятия, учреждения, организации.

Статья 74. Ежегодное предоставление отпуска. Исключительные случаи перенесения отпуска

Отпуск должен предоставляться ежегодно в установленный срок.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы предприятия, учреждения, организации, допускается с согласия работника и по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск за каждый рабочий год продолжительностью не менее шести рабочих дней должен быть использован не позже, чем в течение одного года после наступления права на отпуск. Оставшаяся часть неиспользованного отпуска может быть присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление отпуска работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда.

Статья 75. Недопустимость замены отпуска денежной компенсацией

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск.

Статья 76. Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его заявлению, с разрешения руководителя предприятия, учреждения, организации либо руководителя производственной единицы может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который оформляется приказом (распоряжением). В необходимых случаях по соглашению сторон этот отпуск может быть отработан работником в последующий период, исходя из условий и возможностей производства.

Глава VI. Заработная плата

Статья 77. Оплата по труду

Оплата по труду каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям.

Статья 78. Минимальный размер оплаты труда

Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного Верховным Советом Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Статья 79. Исключена

Статья 80. Оплата труда рабочих

При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие, учреждение, организация сочтут такую систему наиболее целесообразной.

Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала предприятия, учреждения, организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах, иных локальных нормативных актах.

Статья 81. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится, как правило, на основе должностных окладов.

Должностные оклады устанавливаются администрацией предприятия, учреждения, организации в соответствии с должностью и квалификацией работника.

Предприятия, учреждения, организации могут устанавливать для руководителей, специалистов и служащих иной вид оплаты труда (в процентах от выручки, в долях от прибыли и другие).

Статья 81.1 Индексация оплаты труда

Индексация оплаты труда работников предприятий, учреждений, организаций производится в порядке, установленном Законом РСФСР "Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР".

Статья 82. Оплата труда, применяемого в особых условиях

На тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями устанавливается повышенная оплата труда.

Статья 83. Системы оплаты труда

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

Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год, другие формы материального поощрения.

Установление системы оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы за год производится администрацией предприятия, организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Статья 84. Вознаграждение по итогам годовой работы

В дополнение к системам оплаты труда может устанавливаться вознаграждение работникам предприятий и организаций по итогам годовой работы из фонда, образуемого за счет прибыли, полученной предприятием, организацией. Размер вознаграждения определяется с учетом результатов труда работника и продолжительности его непрерывного стажа работы на предприятии, в организации.

Положение о порядке выплаты вознаграждения по итогам годовой работы утверждается администрацией предприятия, организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, организации.

Статья 85. Извещение работников о введении новых или изменении условий оплаты труда

Администрация предприятия, учреждения, организации обязана известить работников о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее чем за два месяца.

Статья 85.1 Оплата при отклонении от нормальных условий труда

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, в ночное время, в праздничные дни и других), предприятия, учреждения, организации обязаны производить работникам соответствующие доплаты. Размеры доплат и условия их выплаты устанавливаются

предприятиями, учреждениями, организациями самостоятельно и фиксируются в коллективных договорах (положениях об оплате труда). При этом размеры доплат не могут быть ниже установленных законодательством.

Статья 86. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работ различной квалификации труд рабочих-повременщиков, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации.

Труд рабочих-сдельщиков оплачивается по расценкам выполняемой работы. В тех отраслях народного хозяйства, где по характеру производства рабочим-сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, рабочим, выполняющим такие работы, выплачивается межразрядная разница, если это предусмотрено коллективным договором.

Статья 87. Оплата труда при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников

Работникам, выполняющим на одном и том же предприятии, в учреждении, организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются администрацией предприятия, учреждения или организации по соглашению сторон.

Статья 88. Оплата работы в сверхурочное время

Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается.

Статья 89. Оплата работы в праздничные дни

Работа в праздничный день (часть вторая статьи 65) оплачивается не менее чем в двойном размере:

1) сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

2) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам,- в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

3) работникам, получающим месячный оклад,- в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Статья 90. Оплата работы в ночное время

Работа в ночное время (статья 48) оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом коллективным договором (положением об оплате труда) предприятия, учреждения, организации, но не ниже, чем предусмотрено законодательством.

Статья 91. Оплата труда при невыполнении норм выработки, при браке продукции и простое, имевших место не по вине работника

При невыполнении норм выработки, изготовлении продукции, оказавшейся браком, и простое, имевших место не по вине работника, оплата производится в размерах, не ниже установленных законодательством.

Статья 92. Порядок оплаты труда при невыполнении норм выработки

При невыполнении норм выработки не по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу. Месячная заработная плата в этом случае не может быть ниже двух третей

тарифной ставки установленного ему разряда (оклада). При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится в соответствии с выполненной работой.

Статья 93. Порядок оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

При изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника, оплата труда по ее изготовлению производится по пониженным расценкам. Месячная заработная плата работника в этих случаях не может быть ниже двух третей тарифной ставки установленного ему разряда (оклада).

Брак изделий, происшедший вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделия органом технического контроля, оплачивается этому работнику наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается в зависимости от степени годности продукции по пониженным расценкам.

Статья 94. Порядок оплаты времени простоя и при освоении новых производств (продукции)

Время простоя не по вине работника, если работник предупредил администрацию (бригадира, мастера и других должностных лиц) о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже двух третей тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

На период освоения нового производства (продукции) работникам может производиться доплата до прежнего среднего заработка в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором.

Статья 95. Сохранение заработной платы при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу и перемещении

При переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу за работником сохраняется его прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода.

В тех случаях, когда в результате перемещения работника (ч. 2 статьи 25) уменьшается заработок по независящим от него причинам, производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения.

Статья 96. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца.

Для отдельных категорий работников законодательством могут быть установлены другие сроки выплаты заработной платы.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за один день до начала отпуска.

Статья 97. Место выплаты заработной платы

Выплата заработной платы работникам производится, как правило, в месте выполнения ими работы.

Статья 98. Сроки расчета при увольнении

При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от предприятия, учреждения, организации, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, администрация во всяком случае обязана в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую ею сумму.

Статья 99. Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки

При задержке выдачи трудовой книжки по вине администрации работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула.

Статья 100. Расчетные книжки

Всем работникам, труд которых оплачивается сдельно, администрация обязана выдавать по истечении пяти дней после приема на работу расчетные книжки.

В расчетные книжки записываются условия труда и расчеты по заработной плате.

Статья 101. Исключена

Глава VII. Нормы труда и сдельные расценки

Статья 102. Нормы труда

Нормы труда - нормы выработки, времени, обслуживания, численности - устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрупненные и комплексные нормы.

Нормы труда подлежат обязательной замене новыми 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 отдельным работником, бригадой за счет применения по собственной инициативе новых приемов труда и передового опыта, совершенствования своими силами рабочих мест не является основанием для пересмотра норм.

Статья 103. Введение, замена и пересмотр норм труда

Введение, замена и пересмотр норм труда производится администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за один месяц.

Статья 104. Замена и пересмотр единых и типовых норм

Замена и пересмотр единых и типовых (межотраслевых, отраслевых, ведомственных) норм осуществляется органами, их утвердившими.

Статья 105. Определение расценок при сдельной оплате труда

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки. Сдельная расценка может быть определена также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Статья 106. Сохранение за работниками - изобретателями и рационализаторами прежних расценок на определенный срок

За работниками - авторами изобретений или рационализаторских предложений, изменяющих технические нормы и расценки, прежние расценки сохраняются в течение шести месяцев со времени введения новых норм и расценок. За другими работниками, оказавшими изобретателю или рационализатору помощь во внедрении предложения, прежние расценки сохраняются в течение трех месяцев.

Прежние расценки сохраняются и в тех случаях, когда изобретатель или рационализатор ранее не выполнял работу, нормы и расценки на которую изменены в связи с внедрением его предложения, и переведен на эту работу после внедрения предложения.

Статья 107. Установление нормированных заданий и норм обслуживания

При повременной оплате работникам устанавливаются нормированные задания. Для выполнения отдельных функций и объемов работ могут быть установлены нормы обслуживания или нормы

численности работников.

Статья 108. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки

Администрация предприятия, учреждения, организации обязана обеспечивать нормальные условия работы для выполнения работниками норм выработки. Такими условиями считаются:

1) исправное состояние машин, станков, приспособлений;

2) своевременное обеспечение технической документацией;

3) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы и их своевременная подача;

4) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и другими источниками энергопитания;

5) безопасные и здоровые условия труда (соблюдение правил и норм по технике безопасности, необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, и т.д.).

Статья 109. Исключена

Глава VIII. Гарантии и компенсации

Статья 110. Гарантии для работников, избранных на выборные должности в государственных органах

Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, предоставляется после окончания их полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии, учреждении, организации.

Статья 111. Гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей

На время выполнения государственных или общественных обязанностей, если по действующему законодательству эти обязанности могут осуществляться в рабочее время, работникам гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, привлекаемым к выполнению воинских обязанностей, предоставляются гарантии и льготы, предусмотренные законодательством.

Средний заработок сохраняется в случаях выполнения следующих государственных или общественных обязанностей в рабочее время:

1) осуществления избирательного права;

2) участия депутатов в сессиях Советов народных депутатов, а в случаях, установленных законодательством, и при выполнении ими других депутатских обязанностей;

3) явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных организаций и трудовых коллективов;

4) участия в работе комиссий по назначению пенсий при исполнительных комитетах Советов народных депутатов и врачебно-трудовых экспертных комиссий (ВТЭК) в качестве выделенных профсоюзными организациями членов этих комиссий;

5) явки по вызову в комиссии по назначению пенсий в качестве свидетелей для дачи показаний о трудовом стаже;

6) участия членов добровольных пожарных дружин в ликвидации пожара или аварии;

7) выполнения других государственных или общественных обязанностей - в случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 112. Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации

При направлении работников для повышения квалификации с отрывом от производства за ними сохраняется место работы (должность) и производятся выплаты, предусмотренные законодательством.

Статья 113. Гарантии для работников, направляемых на обследование в медицинские учреждения

За время нахождения в медицинском учреждении на обследовании за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

Статья 114. Гарантии для работников, являющихся донорами

Администрация предприятий, учреждений, организаций обязана беспрепятственно отпускать работников в учреждения здравоохранения в день обследования и в день сдачи крови для переливания и сохранять за ними средний заработок за эти дни.

Работникам, являющимся донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха с сохранением среднего заработка. По желанию работника этот день присоединяется к ежегодному отпуску.

Статья 115. Гарантии для работников-изобретателей и рационализаторов

За работниками - авторами изобретений или рационализаторских предложений сохраняется средний заработок при освобождении от основной работы для участия в работе по внедрению изобретения или рационализаторского предложения на том же предприятии, в организации.

При внедрении изобретения или рационализаторского предложения на другом предприятии, в организации, за работниками сохраняется должность по месту постоянной работы, а работа по внедрению изобретения или рационализаторского предложения оплачивается по соглашению сторон в размере не ниже среднего заработка по месту постоянной работы.

Статья 116. Гарантии и компенсации при командировках и переезде на работу в другую местность

Работники имеют право на возмещение расходов и получение иных компенсаций в связи со служебными командировками, переводом, приемом или направлением на работу в другую местность.

Работникам, направляемым в служебные командировки, оплачиваются: суточные за время нахождения в командировке; расходы по проезду к месту назначения и обратно; расходы по найму жилого помещения. За командированными работниками сохраняются в течение всего времени командировки место работы (должность) и средний заработок.

Работникам при переводе на другую работу, когда это связано с переездом в другую местность (в другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению), выплачиваются: стоимость проезда работника и членов его семьи (кроме случаев, когда администрация предоставляет соответствующие средства передвижения); расходы по провозу имущества; суточные за каждый день нахождения в пути; единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи; заработная плата за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более шести дней, а также за время нахождения в пути.

Работникам, переезжающим в связи с приемом их (по предварительной договоренности) на работу в другую местность, выплачиваются компенсации и предоставляются гарантии, указанные в части третьей настоящей статьи, кроме выплаты единовременного пособия, которое этим работникам может быть выплачено по соглашению сторон.

Размеры компенсаций, порядок их выплаты и предоставления гарантий указанным выше работникам, а также гарантии и компенсации лицам при переезде их в другую местность (в другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) в связи с направлением на работу после окончания аспирантуры, клинической ординатуры, высших, средних специальных, профессионально-технических и иных учебных заведений либо в порядке организованного набора и общественного призыва, устанавливаются законодательством.

Статья 117. Компенсация за износ инструментов, принадлежащих работникам

Работники, использующие свои инструменты для нужд предприятия, учреждения, организации,

имеют право на получение компенсации за износ (амортизацию) своих инструментов.

Размер и порядок выплаты этой компенсации определяются администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с работником и соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации, если размер и порядок выплаты компенсации не установлены в централизованном порядке.

Статья 118. Ограничение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации

Работники обязаны бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации и принимать меры к предотвращению ущерба.

Материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, возлагается на работника при условии, если ущерб причинен по его вине. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка работника и не должна превышать полного размера причиненного ущерба, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (статья 119).

При определении размера ущерба учитывается только прямой действительный ущерб; не полученные доходы не учитываются.

Недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска.

Администрация предприятия, учреждения, организации обязана создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества. .

Статья 118.1. Добровольное возмещение работниками ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации

Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия администрации предприятия, учреждения организации работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

Статья 119. Гарантии при установлении размеров материальной ответственности работников за ущерб,причиненный предприятию, учреждению, организации

За ущерб, причиненный предприятию, учреждению организации при исполнении трудовых обязанностей, работники, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка.

Материальная ответственность свыше среднего месячного заработка допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

Статья 120. Исключена

Статья 121. Случаи полной материальной ответственности работников

Работники в соответствии с законодательством несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине предприятию, учреждению, организации в следующих случаях:

1) когда ущерб причинен преступными действиями работника, установленными приговором суда.

2) когда в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей.

3) когда между работником и предприятием, учреждением, организацией в соответствии со статьей 121.1 настоящего Кодекса заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;

4) когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей;

5) когда имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

6) когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование;

7) когда ущерб причинен работником, находившимся в нетрезвом состоянии.

Статья 121.1 Письменные договоры о полной материальной ответственности

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены предприятием, учреждением, организацией с работниками (достигшими 18-летнего возраста), занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей. Перечень таких должностей и работ, а также типовой договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются в порядке, определяемом законодательством.

Статья 121.2 Коллективная (бригадная) материальная ответственность

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между предприятием, учреждением, организацией и всеми членами коллектива (бригады).

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условия ее применения, а также типовой договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности утверждаются в порядке, определяемом законодательством.

Статья 121.3 Определение размера ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации

Размер причиненного предприятию, учреждению, организации ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче материальных ценностей ущерб определяется по ценам, действующим в данной местности на день причинения ущерба.

На предприятиях общественного питания (на производстве и в буфетах) и в комиссионной торговле размер ущерба, причиненного хищением или недостачей продукции и товаров, определяется по ценам, установленным для продажи (реализации) этой продукции и товаров.

Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

Статья 122. Порядок возмещения ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации

Возмещение ущерба работником в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению администрации предприятия, учреждения, организации, а руководителями предприятий, учреждений, организаций и их заместителями - по распоряжению вышестоящего в порядке подчиненности органа путем удержания из заработной платы работника. Распоряжение администрации или вышестоящего в порядке подчиненности органа должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления администрацией иска в районный (городской) народный суд.

Если администрация в нарушение порядка, установленного частями первой и второй настоящей статьи, произвела удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает, по жалобе работника, решение о возврате незаконно удержанной суммы.

Взыскание с руководителей государственных и муниципальных предприятий, учреждений, организаций и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по иску вышестоящего в порядке подчиненности органа или по заявлению прокурора.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб предприятию, учреждению, организации.

Статья 123. Учет конкретных обстоятельств при возложении материальной ответственности на работника

Суд может с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению.

Снижение размера ущерба, подлежащего возмещению, недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

Статья 124. Ограничение удержаний из заработной платы.

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством.

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности предприятию, учреждению, организации, где они работают, могут производиться по распоряжению администрации:

1) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размера удержания.

В этих случаях администрация вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или со дня неправильно исчисленной выплаты;

2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 3, 5 и 6 статьи 29 и пунктах 1, 2 и 5 статьи 33 настоящего Кодекса, при направлении на учебу, а также в связи с уходом на пенсию;

3) при возмещении ущерба, причиненного по вине работника предприятию, учреждению, организации, в размере, не превышающем его среднего месячного заработка (часть первая статьи 122).

Заработная плата, излишне выплаченная работнику администрацией (в том числе при неправильном применении закона), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

Статья 125. Ограничение размера удержаний из заработной платы

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать двадцати процентов, а в случаях, особо предусмотренных законодательством, - пятидесяти процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено пятьдесят процентов заработка.

Ограничения, установленные частями первой и второй настоящей статьи, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей.

Статья 126. Запрещение удержаний из некоторых сумм, подлежащих выплате работникам

Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

Глава IX. Трудовая дисциплина

Статья 127. Обязанности работников

Работники обязаны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать производительность труда, улучшать качество продукции, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации.

Статья 128. Обеспечение трудовой дисциплины

Трудовая дисциплина на предприятиях, в учреждениях, организациях обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

В трудовых коллективах создается обстановка нетерпимости к нарушениям трудовой дисциплины, строгой товарищеской требовательности к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности. По отношению к отдельным недобросовестным работникам применяются в необходимых случаях меры дисциплинарного и общественного воздействия.

Статья 129. Обязанности администрации

Администрация предприятий, учреждений, организаций обязана правильно организовать труд работников, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта.

Статья 130. Правила внутреннего трудового распорядка. Уставы и положения о дисциплине

Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми общим собранием (конференцией) работников предприятия, учреждения, организации по представлению администрации.

В некоторых отраслях народного хозяйства для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

Статья 131. Поощрения за успехи в работе

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

1) объявление благодарности;

2) выдача премии;

3) награждение ценным подарком;

4) награждение почетной грамотой;

5) занесение в Книгу почета, на Доску почета.

Правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены также и другие поощрения.

Статья 132. Порядок применения поощрений

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации.

Статья 133. Преимущества и льготы для работников, успешно и добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в

первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

Статья 134. Поощрение за особые трудовые заслуги

За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

Статья 135. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины

За нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия, учреждения, организации применяет следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) строгий выговор;

4) увольнение (пункты 3, 4, 7, 8 статьи 33 и пункт 1 статьи 254).

Законодательством о дисциплинарной ответственности и уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

Статья 136. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством.

Орган, рассматривающий трудовой спор, вправе учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, отношение к труду, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка.

Статья 137. Снятие дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года применившим его органом или должностным лицом по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

Статья 138. Передача вопроса о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива

Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

Глава X. Охрана труда

Статья 139. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда

На всех предприятиях, в учреждениях, организациях создаются здоровые и безопасные условия труда.

Обеспечение здоровых и безопасных условий труда возлагается на администрацию предприятий, учреждений, организаций.

Администрация обязана внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Трудовые коллективы обсуждают и одобряют комплексные планы улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий и контролируют выполнение этих планов.

Статья 140. Соблюдение требований охраны труда при строительстве и эксплуатации производственных зданий, сооружений и оборудования

Производственные здания, сооружения, оборудование, технологические процессы должны отвечать требованиям, обеспечивающим здоровые и безопасные условия труда.

Эти требования включают рациональное использование территории и производственных помещений, правильную эксплуатацию оборудования и организацию технологических процессов, защиту работающих от воздействия вредных условий труда, содержание производственных помещений и рабочих мест в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, устройство санитарно-бытовых помещений.

При проектировании, строительстве и эксплуатации производственных зданий и сооружений должны соблюдаться санитарные правила и нормы по охране труда.

Проекты машин, станков и другого производственного оборудования должны соответствовать требованиям по технике безопасности и производственной санитарии.

Статья 141. Запрещение ввода в эксплуатацию предприятий, не отвечающих требованиям охраны труда

Ни одно предприятие, цех, участок, производство не могут быть приняты и введены в эксплуатацию, если на них не обеспечены здоровые и безопасные условия труда.

Ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного назначения не допускается без разрешения органов, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический и технический надзор, технической инспекции профсоюзов (статья 244) и соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации, вводящих объект в эксплуатацию.

Статья 142. Запрещение передачи в серийное производство образцов новых машин и другого оборудования, не отвечающего требованиям охраны труда

Ни один образец новой машины, механизма и другого производственного оборудования не может быть передан в серийное производство, если он не отвечает требованиям охраны труда.

Статья 143. Правила по охране труда, обязательные для администрации

Администрация предприятий, учреждений, организаций обязана обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие единым межотраслевым и отраслевым правилам по охране труда, санитарным правилам и нормам, разрабатываемым и утверждаемым в порядке, установленном законодательством.

При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо

для обеспечения безопасных условий труда, администрация предприятия, учреждения, организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда.

Статья 144. Инструктаж работников по технике безопасности и производственной санитарии

На администрацию предприятия, учреждения, организации возлагается проведение инструктажа работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

Статья 145. Инструкции по охране труда, обязательные для работников

Работники обязаны соблюдать инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках. Такие инструкции разрабатываются и утверждаются администрацией предприятия, учреждения, организации совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации. Министерствами, государственными комитетами и ведомствами по согласованию с соответствующими профсоюзными органами, а в необходимых случаях и с соответствующими органами государственного надзора (статья 244) могут утверждаться типовые инструкции по охране труда для рабочих основных профессий.

Работники обязаны также соблюдать установленные требования обращения с машинами и механизмами, пользоваться выдаваемыми им средствами индивидуальной защиты.

Трудовые коллективы контролируют соблюдение всеми работниками правил и инструкций по охране труда на предприятиях, в учреждениях, организациях.

Статья 146. Контроль за соблюдением требований инструкций по охране труда

Постоянный контроль за соблюдением работниками всех требований инструкций по охране труда возлагается на администрацию предприятий, учреждений, организаций.

Статья 147. Обязанности администрации по расследованию и учету несчастных случаев на производстве

Администрация предприятий, учреждений, организаций с участием представителей соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации, а в установленных законодательством случаях с участием представителей и других органов, обязана своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Администрация обязана по требованию пострадавшего выдать ему заверенную копию акта о несчастном случае не позднее трех дней после окончания расследования по нему.

При отказе администрации в составлении акта о несчастном случае или при несогласии пострадавшего с изложенными в акте обстоятельствами несчастного случая пострадавший вправе обратиться в соответствующий выборный профсоюзный орган предприятия, учреждения, организации, постановление которого по поводу составления или содержания акта является обязательным для администрации. На основе материалов расследования и учета несчастных случаев администрация обязана своевременно принимать необходимые меры для устранения причин, вызывающих несчастные случаи.

Статья 148. Средства на мероприятия по охране труда

Для проведения мероприятий по охране труда выделяются в установленном порядке средства и необходимые материалы. Расходование этих средств и материалов на другие цели запрещается.

Порядок использования указанных средств и материалов определяется в коллективных договорах или в соглашениях по охране труда, заключаемых между администрацией и соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации.

Трудовые коллективы контролируют использование средств, предназначенных на охрану труда.

Статья 149. Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты

На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.

Администрация обязана обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Статья 150. Выдача мыла и обезвреживающих средств

На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло. На работах, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ, выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и обеззараживающие средства.

Статья 151. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Статья 152. Обеспечение работников горячих цехов газированной соленой водой

Администрация предприятия, организации обязана бесплатно снабжать работников горячих цехов газированной соленой водой.

Цеха и производственные участки, в которых организуется снабжение газированной соленой водой, устанавливаются органами санитарно-эпидемиологического надзора по согласованию с администрацией.

Статья 153. Перерывы, включаемые в рабочее время

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, а также другим категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Администрация предприятия, организации обязана оборудовать помещения для обогревания и отдыха работников.

Статья 154. Медицинские осмотры работников некоторых категорий

Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические (лица в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности их к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний.

Работники предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других предприятий, учреждений, организаций проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Перечень вредных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры, и порядок их проведения устанавливаются Государственным комитетом санитарно-эпидемиологического надзора Российской Федерации и Министерством здравоохранения Российской Федерации.

В случае необходимости по решению органов исполнительной власти местных Советов народных депутатов в отдельных организациях и на предприятиях могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению медицинских осмотров.

Статья 155. Перевод на более легкую работу

Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой работы, администрация предприятия, учреждения, организации обязана перевести, с их согласия, на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

Статья 156. Оплата труда работников, переведенных на более легкую работу

При переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу за работниками сохраняется прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода.

Работникам, временно переведенным на другую нижеоплачиваемую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием, выдается за все время перевода, но не более чем за два месяца, пособие по больничному листку в таком размере, чтобы вместе с заработком по новой работе оно не превышало полного фактического заработка по прежней работе. Если другая работа не была предоставлена администрацией в срок, указанный в больничном листке, то за пропущенные вследствие этого дни пособие выплачивается на общих основаниях.

Работникам, временно переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с работой, предприятие, учреждение, организация, ответственные за повреждение здоровья, выплачивают разницу между прежним заработком и заработком по новой работе. Такая разница выплачивается до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты трудоспособности либо инвалидности.

Законодательством могут предусматриваться и другие случаи сохранения прежнего среднего заработка или выплаты пособия по государственному социальному страхованию при переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу.

Статья 157. Применение труда инвалидов

В случаях, предусмотренных законодательством, администрация обязана принимать на работу в порядке трудоустройства инвалидов и устанавливать им в соответствии с медицинскими рекомендациями неполное рабочее время и другие льготные условия труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинскими рекомендациями.

Статья 158. Перевозка в лечебные учреждения работников, заболевших на месте работы

Перевозка в лечебные учреждения работников, заболевших на месте работы, производится транспортными средствами или за счет предприятия, учреждения, организации, где работает заболевший работник.

Статья 159. Материальная ответственность предприятий, учреждений, организаций за ущерб, причиненный работникам повреждением их здоровья

Предприятия, учреждения, организации несут в соответствии с законодательством материальную ответственность за ущерб, причиненный работникам увечьем или иным повреждением здоровья, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

Глава XI. Труд женщин

Статья 160. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утверждается в порядке, установленном законодательством.

Запрещаются переноска и передвижение женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Статья 161. Ограничение труда женщин на работах в ночное время

Привлечение женщин к работам в ночное время не допускается, за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры.

Статья 162. Запрещение ночных, сверхурочных работ и направления в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Статья 163. Ограничение сверхурочных работ и направления в командировки женщин, имеющих детей

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до шестнадцати лет), не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировки без их согласия.

Статья 163.1. Дополнительный выходной день

Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется, по их желанию, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Статья 164. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине, другой более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств предприятия, учреждения, организации.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Статья 165. Отпуска по беременности и родам

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят (в случае многоплодной беременности восемьдесят четыре) календарных дней до родов и семьдесят (в случае осложненных родов - восемьдесят шесть, при рождении двух или более детей - сто десять) календарных дней после родов.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

Статья 166. Присоединение к отпуску по беременности и родам ежегодного отпуска

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине, по ее заявлению, предоставляется ежегодный отпуск независимо от стажа работы на данном предприятии, в учреждении, организации.

Статья 167. Отпуска по уходу за ребенком

По желанию женщин им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть использован полностью либо по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другими родственниками, опекуном, фактически осуществляющими уход за ребенком.

По желанию женщины и лиц, указанных в части второй настоящей статьи, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому.

Отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (кроме случаев назначения пенсии на льготных условиях).

В стаж работы, дающий право на последующие ежегодные оплачиваемые отпуска, время отпуска по

уходу за ребенком не засчитывается.

За время отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность).

Статья 168. Отпуска женщинам, усыновившим новорожденных детей

Женщинам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется отпуск за период со дня усыновления и до истечения семидесяти дней со дня рождения ребенка и, по их желанию, при наличии общего трудового стажа не менее одного года частично оплачиваемые отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет с выплатой за эти периоды пособий по государственному социальному страхованию.

По заявлению женщины, усыновившей новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, ей предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статья 169. Перерывы для кормления ребенка

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа, продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются администрацией совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации с учетом пожеланий матери.

Статья 170. Гарантии при приеме на работу и увольнении беременных женщин и женщин, имеющих детей

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. При отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, а одинокой матери - ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до шестнадцати лет), администрация обязана сообщать ей причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу указанных женщин может быть обжалован в народный суд.

Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких матерей - при наличии у них ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида до шестнадцати лет), по инициативе администрации не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется администрацией также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора (контракта). На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора (контракта).

Статья 170(1). Гарантии при прохождении обязательного диспансерного обследования беременными женщинами

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Статья 171. Выдача беременным женщинам путевок в санатории и дома отдыха и оказание им материальной помощи

Администрация предприятий, организаций по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, организации в случае необходимости может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

Статья 172. Обслуживание женщин на предприятиях, в организациях с широким применением женского труда

На предприятиях, в организациях с широким применением женского труда организуются детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин.

Статья 172.1 Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

Гарантии и льготы, предоставляемые женщине в связи с материнством (ограничение труда на ночных и сверхурочных работах, ограничение привлечения к работам в выходные дни и направления в командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные действующим законодательством), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в случаях ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения о детях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Глава XII. Труд молодежи

Статья 173. Возраст, с которого допускается прием на работу

Не допускается прием на работу лиц моложе 15 лет.

Для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время по достижении ими 14-летнего возраста с согласия родителей, усыновителей или попечителя.

Статья 174. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях

Несовершеннолетние (лица, не достигшие восемнадцати лет) в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными настоящим Кодексом и другими актами трудового законодательства.

Статья 175. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Список работ, указанных в части первой настоящей статьи, утверждается Правительством Российской Федерации.

Запрещаются переноска и передвижение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Статья 176. Медицинские осмотры молодежи

Лица моложе 21 года принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра.

Работники в возрасте до 18 лет подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру. Законодательством Российской Федерации может быть установлен более высокий возраст для прохождения ежегодных обязательных медицинских осмотров.

Медицинские осмотры лиц моложе 21 года осуществляются за счет средств работодателя.

Статья 177. Запрещение привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам

Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни.

Статья 178. Отпуска работникам моложе 18 лет

Работникам моложе 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью

не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Статья 179. Нормы выработки для молодых рабочих

Для рабочих моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются, исходя из норм выработки для взрослых рабочих пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени для лиц, не достигших восемнадцати лет.

Для молодых рабочих, поступающих на предприятие, в организацию по окончании общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в предусмотренных законодательством случаях и размерах и на определенные им сроки могут утверждаться пониженные нормы выработки. Эти нормы утверждаются администрацией предприятия, организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, организации.

Статья 180. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

Заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Предприятия, учреждения, организации могут устанавливать учащимся доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Статья 181. Квотирование рабочих мест для трудоустройства молодежи

Работодатель обязан принимать на работу выпускников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также лиц моложе 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (сирот, выпускников детских домов, детей, оставшихся без попечения родителей, и других), направляемых органами государственной службы занятости в порядке трудоустройства, в счет квоты, устанавливаемой органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

Отказ в приеме на работу в счет установленной квоты лицам, указанным в части первой настоящей статьи, запрещается и может быть обжалован ими в суд.

За отказ в приеме на работу лиц, указанных в части первой настоящей статьи, работодатель несет ответственность в порядке, определяемом законодательством Российской федерации.

Статья 182. Обеспечение работой лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования

Лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, обеспечиваются работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией на основании договоров (контрактов), заключаемых ими с работодателями, или на основании договоров о подготовке специалистов, заключаемых образовательными учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования и работодателями.

Органы исполнительной власти, в ведении которых находятся образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, и органы государственной службы занятости оказывают содействие в трудоустройстве выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования с учетом их профессиональной подготовки и квалификации. По желанию выпускников указанных образовательных учреждений содействие в трудоустройстве им может оказываться негосударственными службами занятости.

Отказ работодателя в приеме на работу выпускникам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования в соответствии с указанными в части первой настоящей статьи договорами (контрактами) может быть обжалован ими в суд.

В случае отказа в приеме на работу, выпускникам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, прибывшим на работу в соответствии с названными договорами (контрактами), указанными в части первой настоящей статьи, работодатель несет ответственность в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

Статья 183. Дополнительные гарантии для работников моложе 18 лет при расторжении трудового договора (контракта)

Расторжение трудового договора (контракта) с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. При этом расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 статьи 33 настоящего Кодекса, производится лишь в исключительных случаях и не допускается без последующего трудоустройства.

Глава XIII. Льготы для работников, совмещающих работу с обучением

Статья 184. Организация профессионального обучения на производстве

Для профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, особенно молодежи, администрация предприятий, учреждений, организаций организует индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве за счет предприятия, учреждения, организации.

Статья 185. Обучение в пределах рабочего времени

Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых рабочих непосредственно на производстве путем индивидуального, бригадного и курсового обучения проводятся в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, профессий и производств.

Статья 186. Предоставление работы в соответствии с полученной квалификацией

По окончании профессионального обучения на производстве рабочему присваивается квалификация (разряд, класс, категория) по профессии согласно тарифно-квалификационному справочнику и предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией).

Статья 187. Создание необходимых условий для совмещения работы с обучением

Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, администрация обязана создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Статья 188. Поощрение работников, совмещающих работу с обучением

При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также получение ими высшего или среднего специального образования.

Статья 189. Льготы для работников, обучающихся в общеобразовательных школах и профессионально-технических учебных заведениях

Для работников, обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных школах и профессионально-технических учебных заведениях, устанавливается сокращенная рабочая неделя или сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением заработной платы в установленном порядке; им предоставляются также и другие льготы.

Статья 190. Сокращение рабочего времени для обучающихся в общеобразовательных школах

Для работников, успешно обучающихся без отрыва от производства в школах рабочей молодежи - вечерних (сменных) и заочных средних общеобразовательных школах, в период учебного года

устанавливается рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели), а для обучающихся в школах сельской молодежи - вечерних (сменных, сезонных) и заочных средних общеобразовательных школах - рабочая неделя, сокращенная на два рабочих дня или на соответствующее им количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели).

Учащиеся указанных школ освобождаются от работы в течение учебного года не более чем на 36 рабочих дней при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее им количество рабочих часов. При пятидневной рабочей неделе общее количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

За время освобождения от работы учащимся выплачивается пятьдесят процентов средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

Администрация предприятий, учреждений, организаций имеет право предоставлять без ущерба для производственной деятельности работникам, обучающимся в школах рабочей и сельской молодежи, по их желанию, в период учебного года дополнительно еще один или два свободных от работы дня в неделю без сохранения заработной платы.

Статья 191. Отпуска в связи с обучением в общеобразовательных школах

Работникам, обучающимся без отрыва от производства в школах рабочей и сельской молодежи - вечерних (сменных, сезонных) и заочных средних общеобразовательных школах, предоставляется на период сдачи выпускных экзаменов в XII классе отпуск продолжительностью 20 рабочих дней, а в IX классе - 8 рабочих дней, с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

Для обучающихся без отрыва от производства в V, VI, VII, VIII, X и XI классах указанных школ устанавливаются на время сдачи ими переводных экзаменов от 4 до 6 свободных от работы дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы за счет сокращения общего количества дней (на 8-12 дней), предоставляемых в соответствии со статьей 190 настоящего Кодекса.

Статья 192. Время предоставления ежегодных отпусков обучающимся в общеобразовательных школах

При предоставлении обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах ежегодных отпусков администрация предприятия, учреждения, организации обязана, по желанию учащихся, приурочить эти отпуска ко времени экзаменов в школах.

Статья 193. Ограничение привлечения обучающихся в общеобразовательных школах и профессионально-технических учебных заведениях к сверхурочным работам

Запрещается привлечение к сверхурочным работам в дни занятий работников, обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных школах и профессионально-технических учебных заведениях.

Статья 194. Отпуска в связи с обучением в профессионально-технических учебных заведениях

Работники, успешно обучающиеся без отрыва от производства в средних профессионально-технических училищах по вечерней (сменной) форме обучения, на вечерних (сменных) отделениях училищ, освобождаются от работы для подготовки и сдачи экзаменов на 30 рабочих дней в течение года, с сохранением за ними средней заработной платы по основному месту работы.

Статья 195. Отпуска для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учебные заведения

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения (в том числе в заводы-втузы) предоставляется отпуск на 15 календарных дней, а в средние специальные учебные заведения - 10 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

Статья 196. Льготы для работников, обучающихся в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования

Работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

Ежегодные оплачиваемые отпуска указанным работникам по их желанию предоставляются в любое время года.

Статья 197. Сокращение рабочего времени для обучающихся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях

Студенты вечерних и заочных высших учебных заведений и учащиеся вечерних и заочных средних специальных учебных заведений на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов имеют право при шестидневной рабочей неделе на один свободный от работы день в неделю для подготовки к занятиям с оплатой его в размере пятидесяти процентов получаемой заработной платы, но не ниже минимальной. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

Администрация предприятий, учреждений, организаций вправе предоставлять в течение указанных 10 учебных месяцев дополнительно, по желанию студентов и учащихся, еще один-два свободных от работы дня в неделю без сохранения заработной платы.

Статья 198. Отпуска в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях

Студентам, успешно обучающимся в вечерних высших учебных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах - 20 календарных дней, на третьем и последующих курсах - 30 календарных дней. Учащимся, успешно обучающимся в вечерних средних специальных учебных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах - 10 календарных дней, на третьем и последующих - 20 календарных дней.

Студентам и учащимся, успешно обучающимся в заочных высших и средних специальных учебных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах - 30 календарных дней, на третьем и последующих курсах - 40 календарных дней.

Студентам и учащимся вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений на период сдачи государственных экзаменов предоставляется отпуск 30 календарных дней.

Студентам вечерних и заочных высших учебных заведений на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) предоставляется отпуск продолжительностью в 4 месяца, а учащимся вечерних и заочных средних специальных учебных заведений - 2 месяца.

За время отпусков, предоставляемых в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, за работниками сохраняется средняя заработная плата.

Статья 199. Отпуск для ознакомления с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту

Администрация предприятий, учреждений, организаций по рекомендации соответствующих учебных заведений вправе предоставлять обучающимся на последних курсах вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений дополнительный месячный отпуск без сохранения заработной платы для ознакомления непосредственно на производстве с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту. На период отпуска студенты и учащиеся зачисляются на стипендию на общих основаниях.

Статья 200. Оплата проезда к месту нахождения заочного учебного заведения

Администрация предприятий, учреждений, организаций оплачивает обучающимся в заочных высших и средних специальных учебных заведениях проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно для выполнения лабораторных работ и сдачи зачетов и экзаменов один раз в год в размере пятидесяти процентов стоимости проезда.

Кроме того, в таком же размере производится оплата проезда для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов.

Глава XIV. Трудовые споры

Статья 201. Органы, рассматривающие трудовые споры

Трудовые споры, возникающие между работником и администрацией предприятия, учреждения, организации, по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора (контракта) рассматриваются:

комиссиями по трудовым спорам;

районными (городскими) народными судами.

Трудовые споры по вопросам установления условий труда рассматриваются в соответствии со статьями 219 и 220 настоящего Кодекса.

Статья 202. Порядок рассмотрения трудовых споров

Порядок рассмотрения трудовых споров регулируется настоящим Кодексом и иными законодательными актами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) народных судах определяется, кроме того, Гражданским процессуальным Кодексом РСФСР.

Статья 203. Организация комиссий по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам избирается общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации с числом работающих не менее 15 человек.

Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов и за которых проголосовало более половины присутствующих на общем собрании (конференции).

Порядок избрания, численность и состав комиссии, срок ее полномочий определяются общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителей председателя и секретаря комиссии.

По решению общего собрания (конференции) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации могут быть созданы комиссии по трудовым спорам в подразделениях. Эти комиссии избираются коллективами подразделений и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам предприятий, учреждений, организаций. В комиссиях по трудовым спорам подразделений могут рассматриваться трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Статья 204. Компетенция комиссий по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях, в учреждениях, организациях (подразделениях), за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией.

Статья 205. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации.

Статья 206. Порядок рассмотрения трудового спора в комиссии

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, и представителя администрации. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профессиональных союзов, действующих на предприятии, в учреждении, организации. По требованию комиссии администрация обязана представлять необходимые расчеты и документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины избранных в ее состав членов.

Статья 207. Порядок принятия решений комиссией по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам принимает решение большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Член комиссии, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нем свое особое мнение.

Копии решения в комиссии вручаются работнику и администрации в трехдневный срок со дня принятия решения.

Статья 208. Перенесение рассмотрения трудового спора в районный (городской) народный суд и обжалование решения комиссии по трудовым спорам

Если комиссия по трудовым спорам в десятидневный срок не рассмотрела трудовой спор, кроме случаев, указанных в части первой статьи 206 настоящего Кодекса, заинтересованный работник вправе перенести его рассмотрение в районный (городской) народный суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано заинтересованным работником или администрацией в районный (городской) народный суд в десятидневный срок со дня вручения им копий решения комиссии. Пропуск указанного срока не является основанием для отказа в приеме заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу.

Статья 209. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам (кроме решений о восстановлении на работе) подлежит исполнению администрацией предприятия, учреждения, организации в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

Порядок исполнения решения комиссии по трудовым спорам о восстановлении на работе незаконно переведенного работника регулируется статьей 215 настоящего Кодекса.

В случае неисполнения администрацией предприятия, учреждения, организации решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение не выдается, если работник или администрация обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) народный суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в районный (городской) народный суд, судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Статья 210. Трудовые споры, рассматриваемые в районных (городских) народных судах

В районных (городских) народных судах рассматриваются трудовые споры:

по заявлению работника, администрации или соответствующего профессионального союза, защищающего интересы работника, являющегося членом этого профсоюза, когда они не согласны с

решением комиссии по трудовым спорам;

по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит законодательству.

Непосредственно в районных (городских) народных судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

работников предприятий, учреждений, организаций, где комиссии по трудовым спорам не избираются или почему-либо не созданы;

работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора (контракта), об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;

администрации о возмещении работником материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации (статья 122).

Непосредственно в районных (городских) народных судах рассматриваются также споры об отказе в приеме на работу:

лиц, приглашенных в порядке перевода с другого предприятия, из учреждения, организации;

молодых специалистов, окончивших высшее или среднее специальное учебное заведение и направленных в установленном порядке на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию;

других лиц, с которыми администрация предприятия, учреждения, организации в соответствии с законодательством была обязана заключить трудовой договор.

Статья 211. Сроки обращения за разрешением трудового спора в районный (городской) народный суд

Заявление о разрешении трудового спора подается в районный (городской) народный суд в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Для обращения администрации в суд по вопросам взыскания с работника материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, устанавливается срок в один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба.

В случае пропуска по уважительным причинам сроков, установленных в настоящей статье, они могут быть восстановлены судом.

Статья 212. Освобождение работников от судебных расходов

Работники при обращении в районный (городской) народный суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства.

Статья 213. Вынесение решений по спорам об увольнении и переводе на другую работу

В случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор.

При вынесении решения о восстановлении на работе орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По просьбе работника орган, рассматривающий трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей действующему законодательству орган, рассматривающий трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину увольнения в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона. Если неправильная или

не соответствующая действующему законодательству формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на новую работу, орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Статья 214. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе

Суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу, обязанность возместить ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации в связи с оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность возлагается, если увольнение или перевод произведены с явным нарушением закона или если администрация задержала исполнение решения суда о восстановлении работника на работе.

Размер возмещения ущерба не может превышать трех месячных окладов должностного лица.

Статья 215. Исполнение решений о восстановлении на работе

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, подлежит немедленному исполнению.

При задержке администрацией предприятия, учреждения, организации исполнения решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, суд принявший решение о восстановлении работника на работе, выносит определение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки.

Статья 216. Удовлетворение денежных требований работника

При рассмотрении трудовых споров о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (статья 213), орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм не более чем за три года.

Статья 217. Ограничение взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению комиссии по трудовым спорам предприятия, учреждения, организации, а также по судебному решению по трудовому спору, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Статья 218. Особенности рассмотрения трудовых споров работников отдельных категорий

Особенности рассмотрения трудовых споров руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности высшими органами государственной власти и управления Российской Федерации и республик в составе Российской Федерации, а также судей, прокуроров, их заместителей и помощников по вопросам увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий устанавливаются законодательством Российской Федерации и республик в составе Российской Федерации.

Статья 219. Рассмотрение споров об установлении новых или изменении существующих условий труда

Трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда разрешаются администрацией и соответствующим профсоюзным органом в пределах предоставленных им прав.

Статья 220. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов)

Коллективные трудовые споры (конфликты), возникающие между администрацией предприятия, учреждения, организации и трудовым коллективом (коллективом подразделения) или профсоюзом по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда и быта, заключения и исполнения коллективного договора и иных соглашений, рассматриваются в соответствии с законодательством о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов).

Статья 221. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Статья 222. Исключена

Статья 223. Исключена

Статья 224. Исключена

Глава XV. Профессиональные союзы. Участие работников управлении предприятиями, учреждениями, организациями

Статья 225. Право работников на объединение в профессиональные союзы

Работникам обеспечивается право на объединение в профессиональные союзы.

Профессиональные союзы действуют в соответствии с принимаемыми ими уставами и не подлежат регистрации в государственных органах.

Государственные органы, предприятия, учреждения, организации обязаны всемерно содействовать профессиональным союзам в их деятельности.

Статья 226. Права профессиональных союзов

Профессиональные союзы представляют интересы своих членов по вопросам труда и другим социально-экономическим вопросам.

Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляются с участием профессиональных союзов.

Профессиональные союзы осуществляют надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда,контролируют жилищно-бытовое обслуживание работников.

Профессиональные союзы управляют государственным социальным страхованием, а также находящимися в их ведении санаториями, профилакториями и домами отдыха, культурно-просветительными, туристскими и спортивными учреждениями.

Профессиональные союзы в лице их федеральных органов обладают правом законодательной инициативы.

Статья 227. Право работников участвовать в управлении предприятиями, учреждениями, организациями

Работники имеют право участвовать в управлении предприятиями, учреждениями, организациями

через общие собрания (конференции) трудового коллектива, советы трудового коллектива, профессиональные союзы и иные органы, уполномоченные коллективом, вносить предложения по улучшению работы предприятия, учреждения, организации, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

Статья 228. Обязанности администрации по созданию условий, обеспечивающих участие работников в управлении предприятиями, учреждениями, организациями

Администрация предприятий, учреждений, организаций обязана создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. Должностные лица предприятий, учреждений и организаций обязаны в установленный срок рассматривать критические замечания и предложения работников и сообщать им о принятых мерах.

Статья 229. Исключена

Статья 230. Права соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации

Права соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации и гарантии его деятельности определяются законодательством, уставом, коллективными договорами и соглашениями.

Статья 231. Полномочия профсоюзных органов при осуществлении ими контроля за соблюдением законодательства о труде и за жилищно-бытовым обслуживанием работников

Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективных договоров и за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены соответствующих выборных профсоюзных органов предприятий, учреждений, организаций и вышестоящих профсоюзных органов, а также другие правомочные представители этих органов имеют право:

беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские и другие места работы на предприятии, в учреждении, организации;

требовать от администрации предприятия, учреждения, организации соответствующие документы, сведения и объяснения, а также проверять расчеты по заработной плате;

проверять работу предприятий торговли и общественного питания, а также работу поликлиник, детских яслей и садов, общежитий, бань и других коммунально-бытовых предприятий, обслуживающих работников данного предприятия, учреждения, организации.

Профсоюзные органы в случае необходимости вносят в соответствующие организации предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности руководящих работников, которые нарушают законодательство о труде и правила по охране труда. Эти организации обязаны в месячный срок сообщить профсоюзному органу о принятых мерах.

Статья 232. Отчисление денежных средств предприятиями и организациями профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу

Предприятия и организации обязаны отчислять денежные средства профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу.

Статья 233. Предоставление соответствующим выборным профсоюзным органам предприятий, учреждений, организаций помещений, транспортных средств и средств связи

Предприятие, учреждение, организация обязаны предоставить соответствующему выборному профсоюзному органу предприятия, учреждения, организации бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого комитета и для проведения собраний работников.

Администрация предоставляет соответствующему выборному профсоюзному органу предприятия, учреждения, организации бесплатно транспортные средства и средства связи.

Статья 234. Предоставление соответствующим выборным профсоюзным органам предприятий, учреждений, организаций зданий, помещений, сооружений, садов и парков для ведения куль- турно-просветительной, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы

Здания, помещения, сооружения, сады и парки, предназначенные для ведения культурно-просветительной, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы среди работников предприятия, учреждения, организации и членов их семей, а также пионерские лагеря находятся на балансе предприятия, учреждения, организации и передаются в бесплатное пользование соответствующему выборному профсоюзному органу предприятия, учреждения, организации. Арендованные предприятием, учреждением, организацией здания, помещения и сооружения, предназначенные для указанных целей, также передаются в бесплатное пользование соответствующему выборному профсоюзному органу.

Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана а также оборудование зданий, помещений и сооружений, указанных в настоящей статье, и пионерских лагерей производятся за счет предприятия, учреждения, организации.

Статья 235. Дополнительные гарантии для выборных профсозных работников и членов советов трудовых коллективов

Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители выборных профсоюзных органов в подразделениях предприятия, учреждения, организации - без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации, а руководители выборных профсоюзных органов на предприятии, в учреждении, организации, профорганизаторы - органа соответствующего объединения профессиональных союзов.

Увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгрупоргов - соответствующего выборного профсоюзного органа подразделения предприятия, учреждения, организации (при его отсутствии - соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации), а председателей и членов выборных профсоюзных органов на предприятии, в учреждении, организации, профорганизаторов - с предварительного согласия соответствующего объединения профессиональных союзов.

Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, может предоставляться на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей.

Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии, в учреждении, организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы администрация, а в случае ликвидации предприятия, учреждения, организации профессиональный союз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

Увольнение по инициативе администрации лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном частью второй настоящей статьи.

Члены совета трудового коллектива не могут быть по инициативе администрации переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия совета трудового коллектива. Увольнение членов совета трудового коллектива по инициативе администрации помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается лишь с согласия совета трудового коллектива.

Глава XV-А. Трудовой коллектив

Статья 235.1. Полномочия трудового коллектива

Трудовой коллектив предприятия независимо от его организационно-правовой формы:

решает вопрос о необходимости заключения с администрацией коллективного договора, рассматривает и утверждает его проект;

рассматривает и решает вопросы самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом предприятия;

определяет перечень и порядок предоставления работникам предприятия социальных льгот из фондов трудового коллектива;

определяет и регулирует формы и условия деятельности на предприятии общественных организаций;

решает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

Трудовой коллектив государственного или муниципального предприятия, а также предприятия, в имуществе которого вклад государства или местного Совета народных депутатов составляет более 50 процентов:

рассматривает и утверждает совместно с учредителем изменения и дополнения, вносимые в устав предприятия;

определяет совместно с учредителем предприятия условия контракта при найме руководителя;

принимает решение о выделении из состава предприятия одного или нескольких структурных подразделений для создания нового предприятия;

участвует в решении вопроса об изменении формы собственности предприятия в соответствии и в пределах, установленных законодательством Российской Федерации и республик в составе Российской Федерации.

Порядок и формы осуществления полномочий трудового коллектива определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации. На государственных и муниципальных предприятиях, а также на предприятиях, в имуществе которых вклад государства или местного Совета народных депутатов составляет более 50 процентов, полномочия трудового коллектива осуществляются общим собранием (конференцией) и его выборным органом - советом трудового коллектива.

Взаимоотношения трудового коллектива с работодателем, охрана труда, социальное развитие, участие работников в прибыли предприятия регулируются законодательством Российской Федерации, уставом и коллективным договором.

Статья 235.2. Исключена

Статья 235.3. Исключена

Статья 235.4. Исключена

Статья 235.5. Исключена

Статья 235.6. Исключена

Статья 235.7. Исключена

Статья 235.8. Исключена

Глава XVI. Государственное социальное страхование

Статья 236. Распространение социального страхования на всех работников

Все работники подлежат обязательному государственному социальному страхованию.

Статья 237. Взносы на государственное социальное страхование

Взносы на государственное социальное страхование уплачиваются предприятиями, учреждениями, организациями, отдельными гражданами, использующими труд наемных работников в личном

хозяйстве, а также работниками из своего заработка.

Неуплата работодателями взносов на государственное социальное страхование не лишает работников права на обеспечение за счет средств государственного социального страхования.

Размеры страховых взносов и порядок их уплаты устанавливаются законом.

Статья 238. Виды обеспечения по государственному социальному страхованию

Работники, а в соответствующих случаях и их семьи, обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

пособиями по временной нетрудоспособности, а женщины, кроме того, пособиями по беременности и родам, а также единовременным пособием за постановку на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;

пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

пособиями по случаю рождения ребенка;

пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, а некоторые категории работников - также пенсиями за выслугу лет.

В случае смерти работника или члена его семьи за счет средств государственного социального страхования выдается пособие на погребение.

Средства государственного социального страхования используются также в установленном порядке на оплату санаторно-курортного лечения, отдыха, лечебного (диетического) питания застрахованных, содержание оздоровительных лагерей для их детей, другие мероприятия по государственному социальному страхованию.

Статья 239. Пособие по временной нетрудоспособности

Пособие по временной нетрудоспособности выдается при болезни, трудовом или ином увечье, в том числе при бытовой травме, при уходе за больным членом семьи, карантине и протезировании.

Пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья и профессионального заболевания выдается в размере полного заработка, а в остальных случаях в размере от 60 до 100 процентов заработка в зависимости от продолжительности непрерывного трудового стажа, числа несовершеннолетних детей-иждивенцев и других обстоятельств.

Минимальный размер пособия по временной нетрудоспособности устанавливается на уровне 90 процентов минимальной оплаты труда.

Статья 240. Обеспечение пособиями по беременности и родам.

Пособия по беременности и родам выплачиваются в течение всего отпуска по беременности и родам в размере полного заработка.

Статья 240.1. Условия выдачи и размеры пособия по государственному социальному страхованию

Условия выдачи и размеры пособий по государственному социальному страхованию устанавливаются законом.

Статья 241. Пенсионное обеспечение

Пенсии работникам и членам их семей назначаются в соответствии с Законом РСФСР "О государственных пенсиях в РСФСР.

Статья 242. Пенсии по старости

Пенсия по старости устанавливается работникам на общих основаниях: мужчинам - по достижении 60 лет и при общем трудовом стаже не менее 25 лет, женщинам - по достижении 55 лет и при общем трудовом стаже не менее 20 лет.

Отдельным категориям застрахованных пенсия по старости устанавливается при пониженном пенсионном возрасте, а в соответствующих случаях - и при пониженном трудовом стаже.

Размер пенсии по старости составляет от 55 до 75 процентов заработка в зависимости от продолжительности трудового стажа.

Статья 243. Пенсия по инвалидности

Пенсия по инвалидности устанавливается работникам при наступлении инвалидности вследствие трудового увечья и профессионального заболевания независимо от продолжительности трудовой деятельности, а при наступлении инвалидности вследствие других причин - при соответствующем общем трудовом стаже, продолжительность которого зависит от возраста застрахованного ко времени наступления инвалидности.

Размер пенсии при полной инвалидности (инвалидности I и II групп) составляет 75 процентов заработка, а при частичной (инвалидность III группы) - 30 процентов заработка.

Минимальный размер пенсии при полной инвалидности устанавливается не ниже минимального размера пенсии по старости, а при частичной инвалидности - 2/3 минимального размера этой пенсии.

Максимальный размер пенсии при полной инвалидности устанавливается на уровне максимального размера пенсии по старости, а при частичной - на уровне минимального размера такой пенсии.

Статья 243.1. Пенсия по случаю потери кормильца

Пенсия по случаю потери кормильца устанавливается нетрудоспособным членам семьи работника, умершего вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, независимо от продолжительности его трудовой деятельности, а при наступлении смерти вследствие других причин - при соответствующем трудовом стаже, продолжительность которого зависит от возраста застрахованного ко дню смерти.

Размер пенсии на каждого нетрудоспособного члена семьи - 30 процентов заработка умершего кормильца.

Минимальный размер пенсии на каждого нетрудоспособного члена семьи умершего кормильца - 2/3 минимального размера пенсии по старости. Максимальный размер пенсии на каждого нетрудоспособного члена семьи умершего кормильца равен минимальному размеру пенсии по старости.

Статья 243.2. Пособие на погребение

В случае смерти застрахованного или члена его семьи выдается пособие на погребение.

Размер пособия на погребение работника устанавливается Законом Российской Федерации "О ритуальном пособии".

Глава XVII. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

Статья 244. Органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда осуществляют:

1) государственный надзор и контроль на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от форм собственности и подчиненности специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции в соответствии с федеральными законами;

2) профессиональные союзы, а также состоящие в их ведении техническая и правовая инспекции труда - согласно положениям об этих инспекциях.

Статья 245. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах осуществляется (наряду с технической инспекцией профессиональных союзов) Государственным комитетом Российской Федерации по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору (Госгортехнадзор) и его местными органами.

Указанный надзор осуществляется в угольной, горнорудной, горнохимической, нерудной,

нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геологоразведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности.

Статья 246. Государственный энергетический надзор

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется органами Государственного энергетического надзора Российской Федерации.

Статья 247. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением предприятиями, учреждениями, организациями гигиенических норм, санитарногигиенических и санитарно-противоэпидемических правил осуществляется Государственным комитетом санитарно-эпидемиологического надзора Российской Федерации (Госкомсанэпиднадзор) и территориальными учреждениями государственной санитарно-эпидемиологической службы.

Статья 247.1. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью

Государственный надзор за соблюдением правил по ядерной и радиационной безопасности осуществляется Государственным комитетом по надзору за ядерной и радиационной безопасностью при Президенте Российской Федерации (Госатомнадзор России).

Статья 248. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляется профессиональными союзами, а также общественными инспекторами и комиссиями соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации.

Общественный санитарный контроль осуществляется общественными санитарными инспекторами на предприятиях, в учреждениях, организациях.

Статья 249. Ответственность за нарушение законодательства о труде

Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям по охране труда или в воспрепятствовании деятельности профессиональных союзов, несут ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством.

Глава XVIII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Статья 250. Льготы в области труда для некоторых категорий работников

Законодательством могут устанавливаться льготы в области труда для работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также для некоторых других категорий работников.

В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях администрация предприятия, учреждения, организации не вправе без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа отказать работнику по истечении срока договора (контракта) в заключении договора на новый или неопределенный срок, если численность или штат работников не сокращается.

Статья 251. Льготы в области труда для работников, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях

Всем работникам предприятий, учреждений, организаций, находящихся в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, предоставляются следующие льготы в области труда:

1) выплачивается надбавка к месячному заработку, размер которой возрастает с увеличением стажа непрерывной работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

2) предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных ежегодных отпусков:

в районах Крайнего Севера - продолжительностью 18 рабочих дней;

в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - продолжительностью 12 рабочих дней;

3) разрешается полное или частичное соединение отпусков не более чем за три года. При этом отпуска за каждый год работы продолжительностью не менее 6 рабочих дней должны быть использованы не позже чем в течение одного года после наступления права на отпуск. Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно, один раз в три года не засчитывается в срок отпуска. Стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в три года оплачивается предприятием, учреждением, организацией;

4) в случае временной утраты трудоспособности предприятие, учреждение, организация доплачивают разницу между размером пособия по социальному страхованию и фактическим заработком (включая надбавки). При этом пособие вместе с доплатой не должно превышать максимального размера пособия по социальному страхованию, установленного законодательством;

5) работникам, проработавшим в районах Крайнего Севера не менее 15 календарных лет, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - не менее 20 календарных лет, пенсии по старости назначаются: мужчинам - по достижении 55 лет и женщинам - по достижении 50 лет.

Работникам, заключившим срочные трудовые договоры о работе на Крайнем Севере и в приравненных к ним местностях на срок три года, а на островах Северного Ледовитого океана - два года, предоставляются кроме того, дополнительные льготы. Круг работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры с предоставлением дополнительных льгот, и виды этих льгот устанавливаются законодательством.

Статья 252. Особенности регулирования труда в отдельных отраслях народного хозяйства

Законодательством могут устанавливаться особенности регулирования труда для работников транспорта, связи, сельского хозяйства, лесной промышленности и лесного хозяйства и других отраслей народного хозяйства, вытекающие из особых условий труда в этих отраслях.

Статья 253. Особые условия труда сезонных, временных и некоторых других категорий работников

Законодательством могут устанавливаться особые условия труда работников, занятых на сезонных и временных работах, совместителей, надомников, а также лиц, работающих у граждан по договорам (домашних работниц и других).

Статья 254. Дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий работников при определенных условиях

Помимо оснований, предусмотренных в статьях 29 и 33 настоящего Кодекса, трудовой договор некоторых категорий работников может быть прекращен в случаях:

1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения) и его заместителями;

2) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации;

3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

4) предусмотренных контрактом, заключаемым с руководителем предприятия.

Законодательством могут устанавливаться дополнительные основания прекращения трудового договора некоторых категорий работников при нарушении установленных правил приема на работу и в других случаях.

Статья 255. Материальная ответственность работников в случаях, когда фактический размер ущерба превышает номинальный размер

Пределы материальной ответственности работников за ущерб, причиненный предприятию,

учреждению, организации хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер, устанавливаются законодательством.

Статья 256. Исключена.