Кодекс законов о труде РСФСР

Великая Октябрьская социалистическая революция уничтожила строй эксплуатации и угнетения. Впервые после столетий подневольного труда на эксплуататоров трудящиеся получили возможность работать на себя, на свое общество.

С победой социализма в Советском Союзе полностью и навсегда ликвидирована эксплуатация человека человеком. Основу общественной организации труда в СССР, в состав которого входит на основе добровольного объединения и равноправия с другими союзными республиками Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика, составляет социалистическая собственность, открывшая эпоху свободного труда во имя лучшей жизни трудящегося человека. Гарантированная социалистическим строем свобода труда от эксплуатации - основное условие подлинной свободы личности.

В социалистическом обществе, где нет эксплуататоров и эксплуатируемых, осуществляется всеобщность труда для всех трудоспособных членов общества и всем гражданам обеспечивается возможность трудиться. В СССР действует принцип социализма: "от каждого по его способности, каждому - по его труду", труд является обязанностью и моральным долгом каждого способного к труду гражданина по принципу: "кто не работает, тот не ест".

Социалистический общественный строй создает материальную и моральную заинтересованность людей в лучших результатах труда, в непрерывном развитии и совершенствовании общественного производства. Рост социалистического производства обеспечивает прочную базу для неуклонного повышения материального благосостояния и культурного уровня советского народа. Советское государство совершенствует формы материального и морального стимулирования труда и всемерно содействует развитию массового социалистического соревнования, трудящихся и движения за коммунистическое отношение к труду.

Важнейшее условие построения коммунизма - достижение высшей производительности труда, повышение эффективности общественного производства. Решение этой задачи требует ускорения научно-технического прогресса во всем народном хозяйстве, неуклонного роста культурно-технической подготовки трудящихся, повышения уровня организованности и дисциплинированности их труда.

В СССР научно-технический прогресс сочетается с полной занятостью населения и используется для коренного облегчения труда, сокращения рабочей недели, ликвидации тяжелого физического и всякого неквалифицированного труда. С развитием научно-технического прогресса постепенно происходит процесс органического соединения умственного и физического труда в производственной деятельности людей. Осуществляемое в широких масштабах бесплатное специальное и профессионально-техническое образование гарантирует свободный выбор рода работы и профессии с учетом интересов общества.

Охрана здоровья трудящихся, обеспечение безопасных условий труда, ликвидация профессиональных заболеваний и производственного

травматизма составляют одну из главных забот Советского государства.

В советском обществе трудящиеся управляют предприятиями, составляющими государственную (общенародную) собственность, через Советы народных депутатов и создаваемые ими органы государственного управления. Огромную роль в деле привлечения рабочих и служащих к управлению предприятиями, учреждениями, организациями играют профессиональные союзы.

В соответствии с Конституцией СССР и Конституцией РСФСР гражданам обеспечивается равноправие в области труда, независимо от национальности и расы. Женщине в СССР предоставлены равные с мужчиной права на труд, оплату труда, отдых и социальное обеспечение.

Трудовые права граждан охраняются законом. Защита трудовых прав осуществляется государственными органами, а также профессиональными союзами и другими общественными организациями.

Глава I
Общие положения

Статья 1. Задачи Кодекса законов о труде РСФСР

Кодекс законов о труде РСФСР регулирует трудовые отношения всех рабочих и служащих, содействуя росту производительности труда, 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 РСФСР устанавливает высокий уровень условий труда, всемерную охрану трудовых прав рабочих и служащих.

Статья 2. Основные трудовые права и обязанности рабочих и служащих

Право граждан СССР на труд, - то есть на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера, - включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей, обеспечивается социалистической системой хозяйства, неуклонным ростом производительных сил, бесплатным профессиональным обучением, повышением трудовой квалификации и обучением новым специальностям, развитием системы профессиональной ориентации и трудоустройства.

Рабочие и служащие реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе на предприятии, в учреждении, организации. Рабочие и служащие имеют право на отдых в соответствии с законами об ограничении рабочего дня и рабочей недели и о ежегодных оплачиваемых отпусках, право на здоровые и безопасные условия труда, на объединение в

профессиональные союзы, на участие в управлении предприятием, учреждением, организацией, на материальное обеспечение за счет государства в порядке государственного социального страхования старости, а также в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности.

Соблюдение трудовой дисциплины, бережное отношение к народному добру, выполнение установленных государством с участием профессиональных союзов норм труда составляют обязанность всех рабочих и служащих.

Статья 3. Регулирование труда членов колхозов

Труд членов колхозов регулируется уставами колхозов, принимаемыми на основе и в соответствии с Примерным уставом колхоза, а также законодательством Союза ССР и РСФСР, относящимся к колхозам.

Статья 4. Законодательство Союза ССР и РСФСР о труде

Законодательство Союза ССР и РСФСР о труде состоит из Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и издаваемых в соответствии с ними иных актов трудового законодательства Союза ССР, Кодекса законов о труде и других актов трудового законодательства РСФСР.

Регулирование труда рабочих и служащих в РСФСР по вопросам, предусмотренным Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, осуществляется:

законодательством Союза ССР;

законодательством Союза ССР и РСФСР;

законодательством РСФСР.

Разграничение компетенции Союза ССР и РСФСР в области регулирования труда рабочих и служащих производится по правилам статьи 107 и других статей Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.

Вопросы труда рабочих и служащих, не предусмотренные Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, регулируются законодательством Союза ССР, настоящим Кодексом и другими актами трудового законодательства РСФСР.

Статья 5. Недействительность условий договоров о труде, противоречащих законодательству о труде

Условия договоров о труде, ухудшающие положение рабочих и служащих по сравнению с законодательством Союза ССР и РСФСР о труде или иным образом противоречащие этому законодательству, являются недействительными.

Статья 6. Применение в РСФСР трудового законодательства других союзных республик

При рассмотрении на территории РСФСР вопросов о реализации тех прав и обязанностей рабочих и служащих, которые возникли на территории другой союзной республики, применяется трудовое законодательство этой

республики.

Глава II
Коллективный договор

Статья 7. Заключение коллективного договора

Коллективный договор заключается профсоюзным комитетом предприятия, организации от имени трудового коллектива с администрацией предприятия, организации.

Заключению коллективного договора предшествует обсуждение его проекта на собраниях (конференциях) трудового коллектива, который принимает по нему решение и уполномочивает профсоюзный комитет предприятия, организации подписать этот договор.

Коллективный договор заключается ежегодно и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

Заключенный коллективный договор доводится до сведения всех рабочих и служащих предприятия, организации.

Статья 8. Содержание коллективного договора

Коллективный договор должен содержать основные положения по вопросам труда и заработной платы, установленные для данного предприятия, организации в соответствии с действующим законодательством, а также положения в области рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда и материального стимулирования, охраны труда, разработанные администрацией и профсоюзным комитетом предприятия, организации в пределах предоставленных им прав и носящие нормативный характер.

Коллективным договором устанавливаются взаимные обязательства администрации и коллектива рабочих и служащих по выполнению производственных планов, совершенствованию организации производства и труда, внедрению новой техники и повышению производительности труда, улучшению качества и снижению себестоимости продукции, развитию социалистического соревнования, укреплению производственной и трудовой дисциплины, повышению квалификации и подготовке кадров непосредственно на производстве.

В коллективном договоре должны содержаться обязательства администрации и профсоюзного комитета предприятия, организации по вовлечению рабочих и служащих в управление предприятием, организацией, совершенствованию нормирования труда, форм оплаты труда и материального стимулирования, по охране труда, предоставлению льгот и преимуществ передовикам производства, улучшению жилищных условий и культурно-бытового обслуживания трудящихся, развитию воспитательной и культурно-массовой работы.

Положения коллективного договора не должны противоречить законодательству о труде.

Статья 9. Действие коллективного договора

Коллективный договор распространяется на всех рабочих и служащих предприятия, организации независимо от того, состоят ли они членами профессионального союза.

Статья 10. Разрешение разногласий, возникших при заключении коллективного договора

Разногласия между администрацией предприятия, организации и профсоюзным комитетом предприятия, организации, возникшие при заключении коллективного договора, разрешаются вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами с участием сторон.

Статья 11. Изменения и дополнения коллективного договора

Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся профсоюзным комитетом предприятия, организации и администрацией предприятия, организации с одобрения их на собраниях (конференциях) трудового коллектива.

Статья 12. Контроль за выполнением коллективного договора

Контроль за выполнением обязательств по коллективному договору осуществляют администрация предприятия, организации, профсоюзный комитет предприятия, организации и их вышестоящие органы.

Статья 13. Отчеты о выполнении коллективного договора

Администрация предприятия, организации и профсоюзный комитет предприятия, организации отчитываются перед трудовым коллективом о выполнении обязательств по коллективному договору.

Статья 14. Освобождение профессиональных союзов от материальной ответственности по коллективным договорам

Профессиональные союзы не несут материальной ответственности по коллективным договорам.

Глава III
Трудовой договор

Статья 15. Стороны и содержание трудового договора

Трудовой договор 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.

В соответствии с Конституцией СССР и Конституцией РСФСР 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, национальной принадлежности и отношения к религии не допускается.

Статья 17. Срок трудового договора

Трудовые договоры заключаются:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более трех лет;

3) на время выполнения определенной работы.

Статья 18. Заключение трудового договора

Трудовой договор может быть заключен в устной или 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 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 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 РСФСР.

Статья 21. Испытание при приеме на работу

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

В период испытания на рабочих и служащих 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 Союза ССР и РСФСР, не может превышать одной недели для рабочих, двух недель для служащих, кроме ответственных работников, и одного месяца для ответственных работников.

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 рабочий или служащий продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится администрацией предприятия, учреждения, организации без согласования с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации и без выплаты выходного пособия. Такое освобождение от работы рабочий или служащий вправе обжаловать в районный (городской) народный суд, а в соответствующих случаях (статья 220) в вышестоящий в порядке подчиненности орган.

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

Администрация предприятия, учреждения, организации не вправе требовать от рабочего или служащего выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Статья 25. Перевод на другую работу

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 рабочего или служащего, за исключением случаев, предусмотренных в статьях 26, 27 и 135 настоящего Кодекса.

Не считается переводом на другую работу перемещение рабочего или служащего на другое рабочее место на том же предприятии, в учреждении, организации без изменения специальности, квалификации, должности, размера заработной платы, льгот, преимуществ и иных существенных условий труда.

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

В случае производственной необходимости для предприятия, учреждения, организации администрация имеет право переводить рабочих и служащих на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором 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 рабочего или служащего.

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 рабочие и служащие 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 рабочими и служащими, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за рабочими и служащими, 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 рабочих и служащих на неквалифицированные работы.

Статья 29. Основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора 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 рабочего или служащего на военную службу;

4) расторжение трудового договора по инициативе рабочего или служащего (статьи 31 и 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 рабочего или служащего от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией;

7) вступление в законную силу приговора суда, которым рабочий или служащий 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. При слиянии, разделении или присоединении предприятий, учреждений, организаций трудовые отношения с согласия рабочего или служащего продолжаются; прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе администрации возможно только при сокращении численности или штата работников.

Статья 30. Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок

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

Статья 31. Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по инициативе рабочего или служащего

Рабочие и служащие имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за два месяца. При расторжении трудового договора по уважительным причинам рабочие и служащие предупреждают об этом администрацию письменно за один месяц.

Время выполнения работ, на которые рабочий или служащий переведен за нарушение трудовой дисциплины (пункт 4 статьи 135), в срок предупреждения об увольнении не засчитывается.

По истечении срока предупреждения об увольнении рабочий или служащий 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 может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Статья 32. Расторжение срочного трудового договора по инициативе рабочего или служащего

Срочный трудовой договор (пункты 2 и 3 статьи 17) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Статья 33. Расторжение трудового договора по инициативе администрации

Трудовой договор, 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;

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

3) систематического неисполнения рабочим или служащим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к рабочему или служащему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

4) прогула без уважительных причин (в том числе появления на работе в нетрезвом состоянии);

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

6) восстановления на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу;

7) появления на работе в нетрезвом состоянии;

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 учреждения, предприятия, 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 рабочим и служащим 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, в 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.

Статья 35. Запрещение расторжения трудового договора по инициативе администрации без согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации

Расторжение трудового договора по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Союза ССР.

Администрация вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, а при увольнении по основаниям, указанным в пунктах 3, 4 и 7 статьи 33 настоящего Кодекса, в пределах одного месяца со дня обнаружения проступка в пункте 8 статьи 33 настоящего Кодекса.

Расторжение трудового договора с нарушением требований части первой настоящей статьи является незаконным, а уволенный работник подлежит восстановлению на прежней работе (статья 213).

Статья 36. Выходное пособие

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 3 и 6 статьи 29 и пунктах 1, 2 и 6 статьи 33 настоящего Кодекса, либо вследствие нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора (статья 32) рабочим и служащим выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Статья 37. Расторжение трудового договора по требованию профсоюзного органа

По требованию профсоюзного органа (не ниже районного) администрация обязана расторгнуть трудовой договор 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.

Требование профсоюзного органа может быть обжаловано работником или администрацией в вышестоящий профсоюзный орган, решение которого является окончательным.

Статья 38. Отстранение от работы

Отстранение рабочего или служащего от работы (должности) с приостановкой выплаты заработной платы может производиться только по предложению уполномоченных на это органов в случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и РСФСР.

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

Статья 39. Трудовая книжка

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности рабочего или служащего.

Трудовые книжки ведутся на всех рабочих и служащих, 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 инициативе рабочего или служащего 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 рабочему или служащему в день увольнения.

Статья 40. Выдача справки о работе и заработной плате

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

Глава IV
Рабочее время

Статья 41. Нормирование продолжительности рабочего времени

Нормирование продолжительности рабочего времени всех рабочих и служащих осуществляется государством с участием профессиональных союзов.

Нормы продолжительности рабочего времени не могут быть изменены по соглашению между администрацией предприятия, учреждения, организации с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации или с рабочими и служащими, если иное не предусмотрено законодательством.

Статья 42. Нормальная продолжительность рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 41 часа 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 рабочих и служащих моложе восемнадцати лет

Для рабочих и служащих моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от 16 до 18 лет - 36 часов в неделю, а в возрасте от 15 до 16 лет (статья 173) - 24 часа в неделю.

Статья 44. Сокращенная продолжительность рабочего времени для рабочих и служащих на работах с вредными условиями труда

Для рабочих и служащих, 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 Союза ССР устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (учителей, врачей и других).

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

Для рабочих и служащих 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 профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации 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 41 час, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часов при недельной норме 24 часа.

Графики сменности доводятся до сведения рабочих и служащих, 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 рабочих и служащих, кроме рабочих и служащих, 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 рабочих и служащих, 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 матери, кормящие грудью, а также женщины, имеющие детей в возрасте до одного

года; рабочие и служащие 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 рабочим, служащим и администрацией может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для рабочих и служащих 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 должен происходить, как правило, через каждую неделю в часы, определенные графиками сменности.

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 рабочих и служащих ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается по согласованию с профсоюзным комитетом 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 Союза ССР и статьей 55 настоящего Кодекса. Сверхурочные работы могут производиться лишь с разрешения профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации.

К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины и матери, кормящие грудью, а также женщины, имеющие детей в возрасте до одного года; рабочие и служащие моложе восемнадцати лет; работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных школах и профессионально-технических учебных заведениях, в дни занятий; другие категории работников в соответствии с законодательством.

Женщины, имеющие детей в возрасте от одного года до восьми 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 рабочего или служащего 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

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

Рабочий или служащий 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, рабочему или служащему должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации.

Статья 58. Выходные дни

При пятидневной рабочей неделе рабочим и служащим предоставляются 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 рабочих и служащих согласно графикам сменности, утверждаемым администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом 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 Советы народных депутатов.

Статья 63. Запрещение работы в выходные дни. Исключительные случаи привлечения отдельных рабочих и служащих к работе в выходные дни

Работа в выходные дни запрещается.

Привлечение отдельных рабочих и служащих к работе в эти привлечения допускается только с разрешения профсоюзного комитета, местного комитета профессионального союза и лишь в исключительных случаях, определяемых законодательством Союза ССР и частью третьей настоящей статьи.

Привлечение отдельных рабочих и служащих к работе в выходные дни допускается только с разрешения профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации и лишь 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 рабочих и служащих 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

За работу в выходной день предоставляется другой день отдыха в течение ближайших двух недель.

Если предоставление другого дня отдыха невозможно (в связи с увольнением рабочего, служащего и в других случаях, предусмотренных законодательством), то работа в выходной день оплачивается 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 января - Новый год,

8 марта - Международный женский день,

1 и 2 мая - День международной солидарности трудящихся,

9 мая - День Победы,

7 октября - День Конституции СССР,

7 и 8 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.

Статья 66. Ежегодные отпуска

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

Статья 67. Продолжительность отпуска

Ежегодный отпуск предоставляется рабочим и служащим продолжительностью не менее 15 рабочих дней, с постепенным переходом к предоставлению отпуска большей продолжительности. Порядок исчисления продолжительности ежегодного отпуска определяется законодательством Союза ССР.

Рабочим и служащим моложе восемнадцати лет ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью один календарный месяц.

Статья 68. Дополнительные отпуска

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

1) рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда;

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

3) работникам с ненормированным рабочим днем;

4) рабочим и служащим, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

5) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 69. Дополнительные отпуска, предоставляемые в качестве поощрения за выполнение государственных или общественных обязанностей

В качестве поощрения за выполнение государственных или общественных обязанностей могут предоставляться по месту работы дополнительные отпуска общественным воспитателям несовершеннолетних, членам добровольных народных дружин по охране общественного порядка, членам добровольных пожарных дружин и в других случаях - в порядке, установленном законодательством Союза ССР и РСФСР.

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 рабочим и служащим 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; рабочим и служащим 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.

Рабочим и служащим, 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 рабочий или служащий 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 рабочий или служащий 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 одного года;

4) другие периоды времени, предусмотренные законодательством.

Статья 73. Очередность предоставления отпусков

Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом 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 рабочего или служащего; при выполнении рабочим или служащим государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска рабочему или служащему в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы предприятия, учреждения, организации, допускается с согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации перенесение отпуска на следующий рабочий год. Перенесенный отпуск может быть присоединен к отпуску за следующий рабочий год.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление отпуска рабочим и служащим 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 рабочего или служащего, не использовавшего отпуск.

Статья 76. Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам рабочему или служащему, 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 рабочим или служащим в последующий период, исходя из условий и возможностей производства.

Глава VI. Заработная плата

Статья 77. Оплата по труду

В соответствии с Конституцией СССР и Конституцией РСФСР труд рабочих и служащих оплачивается по его количеству и качеству. Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда в зависимости от пола, возраста, расы и национальной принадлежности.

Статья 78. Минимальный размер заработной платы

Месячная заработная плата рабочего или служащего не может быть ниже установленного государством минимального размера.

Статья 79. Нормирование заработной платы

Нормирование заработной платы осуществляется государством с участием профессиональных союзов.

Статья 80. Оплата труда рабочих на основе тарифных ставок

Оплата труда рабочих производится на основе тарифных ставок (окладов), утверждаемых в централизованном порядке.

Отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам и присвоение квалификационных разрядов рабочим производятся администрацией предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, организации в соответствии с тарифно-квалификационным справочником.

Статья 81. Оплата труда служащих на основе должностных окладов

Оплата труда служащих производится на основе схем должностных окладов, утверждаемых в централизованном порядке.

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

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 рабочих и служащих оплачивается повременно или сдельно. Сдельная оплата труда может быть индивидуальной или коллективной.

Для усиления материальной заинтересованности рабочих и служащих в выполнении и перевыполнении производственных планов, повышении эффективности и рентабельности производства, в росте производительности труда, улучшении качества продукции и экономии ресурсов могут вводиться повременно-премиальные и сдельно-премиальные системы оплаты труда.

Установление повременной или сдельной системы оплаты труда, а также утверждение положений о премировании рабочих и служащих производятся администрацией предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, организации.

Статья 84. Вознаграждение по итогам годовой работы

В дополнение к системам оплаты труда может устанавливаться вознаграждение рабочим и служащим предприятий и организаций по итогам годовой работы из фонда, образуемого за счет прибыли, полученной предприятием, организацией. Размер вознаграждения определяется с учетом результатов труда рабочего или служащего 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 профсоюзным комитетом предприятия, организации.

Статья 85. Извещение рабочих и служащих о введении новых или изменении условий оплаты труда

Администрация предприятия, учреждения, организации обязана известить рабочих и служащих о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее чем за один месяц.

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. Выплата производится при выполнении рабочим норм выработки и наличии разницы в разрядах не менее чем в два разряда.

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

Рабочим и служащим, выполняющим на одном и том же предприятии, в учреждении, организации наряду со своей основной работой обусловленной трудовым договором, 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, организации по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации в соответствии с законодательством Союза СССР.

Статья 88. Оплата работы в сверхурочное время

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере.

При сдельной оплате труда, а также в тех отраслях народного хозяйства, где установлены единые тарифные ставки для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков, за работу в сверхурочное время производится доплата в размере, устанавливаемом законодательством Союза ССР. Доплата за работу в сверхурочное время при сдельной оплате труда производится в соответствии с законодательством Союза ССР в размере пятидесяти процентов тарифной ставки повременщика соответствующего разряда за первые два часа сверхурочной работы и в размере ста процентов этой тарифной ставки за последующие часы.

Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается.

Статья 89. Оплата работы в праздничные дни

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

1) сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;

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

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

По желанию рабочего или служащего, 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 законодательством Союза ССР.

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

При невыполнении норм выработки, изготовлении продукции, оказавшейся браком, и простое, имевших место не по вине рабочего или служащего, оплата производится в размерах, определяемых законодательством Союза ССР.

Статья 92. Размер оплаты труда при невыполнении норм выработки

В соответствии с законодательством Союза ССР при невыполнении норм выработки не по вине рабочего или служащего оплата производится в размере не менее двух третей его тарифной ставки (оклада). Месячная заработная плата в этих случаях не может быть ниже установленного минимального размера (статья 78).

При невыполнении норм выработки по вине рабочего или служащего оплата производится в соответствии с выполненной работой.

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

В соответствии с законодательством Союза ССР при изготовлении продукции, оказавшейся бракам, не по вине рабочего или служащего полный брак оплачивается в размере двух третей тарифной ставки повременщика соответствующего разряда. Частичный брак оплачивается по пониженным расценкам, в зависимости от степени годности изготовленной продукции, но не ниже двух третей указанной тарифной ставки. Месячная заработная плата в этих случаях не может быть ниже установленного минимального размера (статья 78).

Брак изделий, происшедший вследствие дефекта в обрабатываемом металле (несоответствие качества материала, раковина или трещина в металле), обнаруженный после затраты на обработку или сборку детали не менее одного рабочего дня, оплачивается по нормальным сдельным расценкам.

Брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделия органом технического контроля, оплачивается этому работнику наравне с годными изделиями.

На период освоения новых производств (обработка деталей станков, машин, моторов, трансформаторов, турбин и т.п.) брак не по вине работника оплачивается как на новых предприятиях, так и на действующих из расчета тарифной ставки повременщика соответствующего разряда.

Полный брак по вине рабочего или служащего оплате не подлежит. Частичный брак по вине рабочего или служащего оплачивается в пониженном размере, в

зависимости от степени годности изготовленной продукции.

Статья 94. Размер оплаты времени простоя

В соответствии с законодательством Союза ССР за время простоя не по вине рабочего или служащего заработная плата выплачивается в размере половины тарифной ставки повременной оплаты труда работника соответствующей квалификации, кроме металлургической, горнорудной и коксовой промышленности, где оплата простоя не по вине работника производится в размере двух третей тарифной ставки. Месячная заработная плата в этих случаях не может быть ниже установленного минимального размера (статья 78).

На период освоения новых производств (обработка деталей станков, машин, моторов, трансформаторов, турбин и т.п.) простой не по вине работника оплачивается как на новых предприятиях, так и на действующих из расчета тарифной ставки повременщика соответствующего разряда.

В тех отраслях народного хозяйства, где установлены единые тарифные ставки для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков, размер оплаты за время простоя не по вине работника определяется в соответствии с законодательством Союза ССР.

Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

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

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

Статья 96. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Для отдельных категорий рабочих и служащих законодательством Союза ССР и постановлениями Совета Министров РСФСР 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 рабочим и служащим производится, как правило, в месте выполнения ими работы.

Статья 98. Сроки расчета при увольнении

При увольнении рабочего или служащего 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 расчета

В случае невыплаты по вине администрации предприятия, учреждения, организации причитающихся уволенному работнику сумм в сроки, указанные в статье 98 настоящего Кодекса, при отсутствии спора об их размере, предприятие, учреждение, организация обязаны уплатить работнику его средний заработок за все время задержки по день фактического расчета.

При наличии спора о размерах причитающихся уволенному работнику сумм администрация обязана уплатить указанное в настоящей статье возмещение в том случае, если спор решен в пользу работника. Если спор решен в пользу работника не полностью, а частично, то размер возмещения за время задержки определяется органом, вынесшим решение по существу данного спора.

В случае, если уволенный работник ранее получения окончательного расчета поступит на другую работу, то сумма, причитающаяся ему за время задержки выдачи расчета, уменьшается на сумму, полученную им по месту новой работы за выполнение работы в период задержки расчета.

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

Статья 100. Расчетные книжки

Всем рабочим, а также служащим, 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. Материально-бытовое и культурное обслуживание рабочих и служащих за счет общественных фондов потребления

Кроме заработной платы рабочим и служащим за счет общественных фондов потребления выплачиваются пособия по государственному социальному страхованию и пенсии, предоставляются путевки в санатории, дома отдыха и туристские базы, обеспечиваются бесплатная медицинская помощь и бесплатное обучение, производятся другие выплаты и предоставляются иные льготы. Средства из указанных фондов направляются также на строительство жилищ, школ, культурно-бытовых и медицинских учреждений, на улучшение культурно-бытового обслуживания рабочих и служащих, а также на содержание детей в детских дошкольных учреждениях.

Глава VII. Нормы труда и сдельные расценки

Статья 102. Нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания и нормативы численности

Нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания и нормативы численности рабочих и служащих устанавливаются с учетом достигнутого уровня техники, научной организации труда и производства и передового опыта работы. Эти нормы и нормативы подлежат замене новыми по мере внедрения в производство технических, хозяйственных и организационных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

Статья 103. Введение новых и пересмотр действующих норм и нормативов

Введение и пересмотр норм выработки (норм времени), норм обслуживания и нормативов численности рабочих и служащих производятся администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации.

О введении новых норм выработки (норм времени) и норм обслуживания рабочие и служащие должны быть извещены не позднее чем за один месяц.

Статья 104. Установление единых или типовых норм и нормативов

Для однородных работ могут устанавливаться единые или типовые (межотраслевые, отраслевые, ведомственные) нормы и нормативы.

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 рабочими и служащими - изобретателями и рационализаторами прежних расценок на определенный срок

За рабочими и служащими - 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 внесения предложения.

Статья 107. Установление норм обслуживания и нормированных производственных заданий

При повременной оплате труда рабочим и служащим устанавливаются нормы обслуживания закрепленных за ними станков, агрегатов либо нормированные производственные задания на определенный период времени. Для выполнения отдельных функций или объемов работ могут быть установлены нормативы численности рабочих и служащих.

Статья 108. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки

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

1) исправное состояние машин, станков и 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 иными 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. Порядок разрешения разногласий, возникающих при установлении и пересмотре норм выработки (норм времени), норм обслуживания

Разногласия, возникающие между администрацией предприятия, учреждения, организации и профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации при установлении или пересмотре норм выработки (норм времени), норм обслуживания, разрешаются вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами.

Глава VIII. Гарантии и компенсации

Статья 110. Гарантии для рабочих и служащих, избранных на выборные должности

Рабочим и служащим, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, а также в партийных, профсоюзных, комсомольских, кооперативных и других общественных организациях, предоставляется после окончания их полномочий по выборной должности прежняя работе (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии, в учреждении, организации.

Статья 111. Гарантии для рабочих и служащих на время выполнения государственных или общественных обязанностей

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

Рабочим и служащим, привлекаемым к выполнению обязанностей, предусмотренных Законом СССР о всеобщей воинской обязанности, предоставляются гарантии и льготы в соответствии с этим Законом.

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

1) осуществления избирательного права;

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

3) участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых государственными, партийными, профсоюзными, комсомольскими и другими общественными организациями;

4) 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;

5) выполнения поручений органов народного контроля в соответствии с Законом СССР о народном контроле в СССР;

6) участия в работе комиссий по назначению пенсий, исполнительных комитетах Советов народных депутатов и врачебных трудовых экспертных комиссий (ВТЭК) в качестве выделенных профсоюзными организациями членов этих комиссий;

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

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

9) выполнения других государственных или общественных обязанностей - в случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и РСФСР.

Статья 112. Гарантии для рабочих и служащих, направляемых для повышения квалификации

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

Статья 113. Гарантии для рабочих и служащих, направляемых на обследование в медицинские учреждения

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

Статья 114. Гарантии для рабочих и служащих, являющихся донорами

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

Рабочим и служащим, 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 рабочих и служащих - изобретателей и рационализаторов

За рабочими и служащими - 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 рабочими и служащими 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

Рабочие и служащие 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 и 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 в порядке распределения после окончания аспирантуры, клинической ординатуры, высших, средних специальных, профессионально-технических и иных учебных заведений либо в порядке организационного набора и общественного призыва, устанавливаются законодательством Союза ССР.

Статья 117. Компенсация за износ инструментов, принадлежащих рабочим и служащим

Рабочие и служащие, 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 рабочим или служащим и профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, если размер и порядок выплаты компенсации не установлены в централизованном порядке.

Статья 118. Ограничение материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации

Рабочие и служащие 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 рабочего или служащего при условии, если ущерб причинен по его вине. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка рабочего или служащего и не должна превышать полного размера причиненного ущерба, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Союза ССР (статьи 119 и 120).

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

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

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

Статья 118.1. Добровольное возмещение рабочими и служащими ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации

Рабочий или служащий, 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 рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации

За ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, рабочие и служащие, 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 Союза ССР.

Статья 120. Случаи ограниченной материальной ответственности рабочих и служащих.

Ограниченную материальную ответственность в соответствии с законодательством Союза ССР несут:

1) рабочие и служащие - в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в

пользование;

2) руководители предприятий, учреждений, организаций и их заместители, а также руководители структурных подразделений на предприятиях, учреждениях, организациях и их заместители - в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка, если ущерб предприятию, учреждению, организации причинен излишними денежными выплатами, неправильной постановкой учета и храненя материальных и денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев, выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожения порчи материалов или денежных ценностей;

3) должностные лица, виновные в незаконном увольнении или переводе на другую работу, - в случаях и размере, указанных в статье 215 настоящего Кодекса.

Статья 121. Случаи полной материальной ответственности рабочих и служащих

Рабочие и служащие в соответствии с законодательством Союза ССР несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине предприятию, учреждению, организации, в следующих случаях:

1) когда ущерб причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке;

2) когда в соответствии с законодательством Союза ССР 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) или применением в процессе производства переданных им ценностей. В соответствии с законодательством Союза ССР перечень таких должностей и работ, а также типовой договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются в порядке, определяемом Советом министров СССР.

Статья 121.2. Коллективная (бригадная) материальная ответственность

При совместном выполнении рабочими и служащими 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 профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между предприятием, учреждением, организацией и всеми членами коллектива (бригады).

Перечень работы, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условия ее применения, а также типовой договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности в соответствии с законодательством Союза ССР утверждаются Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам совместно с ВЦСПС.

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 государственным розничным ценам. В соответствии с законодательством Союза ССР при отсутствии на данный вид материальных ценностей розничных цен ущерб определяется по ценам, исчисленным в порядке, устанавливаемом Государственным комитетом цен Совета Министров СССР.

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, и предела материальной ответственности

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

Возмещение ущерба рабочими и служащими 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 рабочего или служащего, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает, по жалобе работника, решение о возврате незаконно удержанной суммы.

Взыскание с руководителей 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 рабочего или служащего

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 Союза ССР и РСФСР.

Удержания из заработной платы рабочих и служащих 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 рабочего или служащего 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 рабочего или служащего предприятию, учреждению, организации, в размере, не превышающем одной трети 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 Союза ССР и РСФСР, - пятидесяти процентов заработной платы, причитающейся к выплате рабочему или служащему.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за рабочим или служащим 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 рабочим и служащим

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

Глава IX. Трудовая дисциплина

Статья 127. Обязанности рабочих и служащих

Рабочие и служащие 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, беречь и укреплять социалистическую собственность.

Статья 128. Обеспечение трудовой дисциплины

Трудовая дисциплина на предприятиях, в учреждениях, организациях обеспечивается сознательным отношением к труду, методом убеждения, 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 рабочих и служащих, 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 о дисциплине

Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми трудовыми коллективами по представлению администрации и профсоюзного комитета на основе типовых правил.

В некоторых отраслях народного хозяйства для отдельных категорий рабочих и служащих действуют уставы о дисциплине.

Статья 131. Поощрения за успехи в работе

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в социалистическом соревновании, 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 и уставами о дисциплине могут быть предусмотрены также и другие поощрения.

Статья 132. Порядок применения поощрений

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации.

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

Рабочим и служащим, 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. Поощрения за особые трудовые заслуги

За особые трудовые заслуги рабочие и служащие 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) перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок;

за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительных причин или появление на работе в нетрезвом состоянии рабочий и служащий может быть переведен на другую нижеоплачиваемую работу или смещен на другую низшую должность на срок, указанный в абзаце первом настоящего пункта;

5) увольнение (пункты 3, 4, 7 и 8 статьи 33).

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

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

Статья 136. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий

До наложения взыскания должны быть затребованы объяснения от нарушителя трудовой дисциплины.

Дисциплинарные взыскания применяются администрацией предприятия, учреждения, организации 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 наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в установленном порядке.

Статья 137. Снятие дисциплинарного взыскания

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

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года, если рабочий или служащий не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший и добросовестный работник.

Статья 138. Передача вопроса о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, товарищеского суда или общественной организации

Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, товарищеского суда или общественной организации

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 рабочих и служащих.

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 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 санитарный и технический надзор, технической инспекции профсоюзов (статья 244) и профсоюзного комитета 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 правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.). Такие правила (единые для всех отраслей народного хозяйства либо межотраслевые) согласно Основам законодательства Союза ССР и союзных республик о труде утверждаются Советом Министров СССР либо, по его поручению, другими государственными органами совместно или по согласованию с ВЦСПС.

Отраслевые правила и нормы по охране труда утверждаются в установленном порядке министерствами, государственными комитетами, ведомствами, органами государственного надзора (статья 244) совместно или по согласованию с центральными комитетами соответствующих профессиональных союзов.

При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, администрация предприятия, учреждения, организации по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда.

Статья 144. Инструктаж рабочих и служащих по технике безопасности и производственной санитарии

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

Статья 145. Инструкции по охране труда, обязательные для рабочих и служащих

Рабочие и служащие 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 профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации. министерствами, государственными комитетами и ведомствами по согласованию с центральными комитетами профессиональных союзов, а в необходимых случаях и с соответствующими органами государственного надзора (статья 244) могут утверждаться типовые инструкции по охране труда для рабочих основных профессий.

Рабочие и служащие 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 профсоюзного комитета 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 профсоюзный комитет 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 профсоюзным комитетом 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, рабочим и служащим 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 рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Статья 150. Выдача мыла и обезвреживающих средств

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

Статья 151. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

На работах с вредными условиями труда рабочим и служащим 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 рабочих горячих цехов газированной соленой водой

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

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

Статья 153. Перерывы, включаемые в рабочее время

Рабочим и служащим, 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 рабочих и служащих некоторых категорий

Рабочие и служащие, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические 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.

Статья 155. Перевод на более легкую работу

Рабочих и служащих, 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 рабочими и служащими сохраняется прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода.

Рабочим и служащим, 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.

Рабочим и служащим, 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 Союза ССР и РСФСР 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 рабочих и служащих, заболевших на месте работы

Перевозка в лечебные учреждения рабочих и служащих, заболевших на месте

работы, производится транспортными средствами или за счет предприятия, учреждения, организации, где работает заболевший рабочий или служащий.

Статья 159. Материальная ответственность предприятий, учреждений, организаций за ущерб, причиненный рабочим и служащим повреждением их здоровья

Предприятия, учреждения, организации несут в соответствии с законодательством Союза ССР и РСФСР материальную ответственность за ущерб, причиненный рабочим и служащим увечьем или иным повреждением здоровья, связанным 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, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и матерей, кормящих грудью, а также женщин, имеющих детей в возрасте до одного года.

Статья 163. Ограничение сверхурочных работ и направления в командировки женщин, имеющих детей в возрасте от одного года до восьми лет

Женщины, имеющие детей в возрасте от одного года до восьми лет, не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировки без их согласия.

Статья 164. Перевод на более легкую работу беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года

Беременные женщины в соответствии с врачебным заключением переводятся на время беременности на другую, более легкую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Матери, кормящие грудью, и женщины, имеющие детей в возрасте до одного года, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе на все время кормления ребенка или до достижения ребенком возраста одного года.

Статья 165. Отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью пятьдесят шесть календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае ненормальных родов или рождения двух и более детей - семьдесят) календарных дней после родов и, по их желанию, при наличии общего трудового стажа не менее одного года частично оплачиваемые отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста одного года с выплатой за эти периоды пособий по государственному социальному страхованию.

Частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям в любое время до достижения ребенком возраста одного года

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

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

Статья 167. Дополнительный отпуск без сохранения заработка матерям, имеющим детей в возрасте до полутора лет

Кроме отпусков по беременности, родам и уходу за ребенком женщине, по ее заявлению, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. За время отпуска сохраняется место работы (должность).

Этот отпуск может быть использован полностью или по частям в любое время до достижения ребенком возраста полутора лет.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности.

В стаж работы, дающий право на последующие ежегодные отпуска, время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы не засчитывается

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 пятидесяти шести 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 одного года 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 полутора лет

Статья 169. Перерывы для кормления ребенка

Матерям, кормящим грудью, и женщинам, имеющим детей в возрасте до одного года, 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 одного года 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 профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации с учетом пожеланий матери.

Статья 170. Гарантии при приеме на работу и запрещение увольнения беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или кормлением ребенка.

Увольнение беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года, по инициативе администрации не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

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

Администрация предприятий, организаций по согласованию с профсоюзным комитетом 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.

Глава XII. Труд молодежи

Статья 173. Возраст, с которого допускается прием на работу

Не допускается прием на работу лиц моложе шестнадцати лет.

В исключительных случаях, по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, могут приниматься на работу лица, достигшие пятнадцати лет.

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 Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, настоящим Кодексом и другими актами трудового законодательства.

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

Запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах.

Список тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утверждается в порядке, установленном законодательством.

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

Статья 176. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения

восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

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

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

Статья 178. Отпуска рабочим и служащим моложе восемнадцати лет

Ежегодные отпуска рабочим и служащим моложе восемнадцати лет (часть вторая статьи 67) предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое другое 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, курсов, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в предусмотренных законодательством случаях и размерах и на определяемые им сроки могут утверждаться пониженные нормы выработки. Эти нормы утверждаются администрацией предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, организации.

Статья 180. Оплата труда рабочих и служащих моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

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

Труд рабочих и служащих 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.

Статья 181. Броня приема молодежи на работу и профессиональное обучение на производстве

Для всех предприятий и организаций устанавливается броня приема на работу и профессиональное обучение на производстве молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные

заведения, а также других лиц моложе восемнадцати лет.

Районные, городские, районные в городах Советы народных депутатов утверждают планы трудоустройства молодежи, оканчивающих общеобразовательные школы, и обеспечивают их выполнение всеми предприятиями, учреждениями, организациями.

Статья 182. Обеспечение молодых рабочих и специалистов, окончивших учебные заведения, работой по специальности и квалификации

Молодые рабочие, окончившие профессионально-технические учебные заведения, и молодые специалисты, окончившие высшие и средние специальные учебные заведения, обеспечиваются работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

Статья 183. Ограничение увольнения рабочих и служащих моложе восемнадцати лет

Увольнение рабочих и служащих моложе восемнадцати лет по инициативе администрации допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. При этом увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 статьи 33 настоящего Кодекса, производится лишь в исключительных случаях и не допускается без трудоустройства.

Глава XIII Льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением

Статья 184. Организация профессионального обучения на производстве

Для профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих и служащих, 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

Рабочим и служащим, 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 рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением

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

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

Для рабочих и служащих, 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 рабочих и служащих, успешно обучающихся без отрыва от производства в IX - XI классах школ рабочей молодежи - вечерних (сменных) и заочных средних общеобразовательных школ, 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 IX - XI классах школ сельской молодежи - вечерних (сменных, сезонных) и заочных средних общеобразовательных школ - рабочая неделя, сокращенная на два рабочих дня или на соответствующее им количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели).

Учащиеся IX - XI классов 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 рабочих часов, свободных от работы, сохраняется, а число рабочих дней, свободных от работы, изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены и составляет 31,5 дня при восьмичасовой смене или 31 день при продолжительности смены 8 часов 12 минут.

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

Сокращение рабочего времени для учащихся V - VIII классов регулируется законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством РСФСР.

Администрация предприятий, учреждений, организаций имеет право предоставлять без ущерба для производственной деятельности учащимся IX - XI классов школ рабочей и сельской молодежи по их желанию дополнительно еще один-два свободных от работы дня в неделю без сохранения заработной платы.

Статья 191. Отпуска в связи с обучением в общеобразовательных школах

Рабочим и служащим, 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 XI классе отпуск продолжительностью 20 рабочих дней, а в VIII классе - 8 рабочих дней, с сохранением заработной платы по основному месту работы из расчета тарифной ставки или оклада.

Для обучающихся без отрыва от производства в V, VI, VII, IX и X 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, приурочивать 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 рабочих и служащих, 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

Рабочие и служащие, успешно обучающиеся без отрыва от производства в среднем 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 пятидесяти процентов средней заработной платы по основному месту работы.

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

Рабочим и служащим, 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 рабочих и служащих, обучающихся в высших и средних специальных учебных заведениях

Рабочим и служащим, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

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 рабочими и служащими сохраняется заработная плата, но не выше установленного размера.

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 рассматриваются:

1) комиссиями по трудовым спорам;

2) профсоюзными комитетами предприятия, учреждения, организации;

3) районными (городскими) народными судами.

Трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются вышестоящими в порядке подчиненности органами (статья 220).

Статья 202. Порядок рассмотрения трудовых споров

Порядок рассмотрения трудовых споров комиссиями по трудовым спорам, профсоюзными комитетами предприятий, учреждений, организаций и вышестоящими в порядке подчиненности органами регулируется Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, Положением о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденным Президиумом Верховного Совета СССР, настоящим Кодексом, 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

Комиссии по трудовым спорам организуются на предприятиях, в учреждениях, организациях из равного числа представителей профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации и представителей администрации предприятия, учреждения, организации.

Число представителей от каждой стороны устанавливается по соглашению между профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации и администрацией. Представители сторон выделяются в комиссию на срок полномочий профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации. Представители профессионального союза выделяются в комиссию по трудовым спорам из числа членов профсоюзного комитета.

На предприятиях, в учреждениях, организациях, где не имеется профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, комиссия по трудовым спорам образуется в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации.

На предприятии, в учреждении и организации, где профсоюзному комитету предприятия, учреждения, организации предоставлены права районного комитета профессиональною союза, по решению этого комитета и администрации предприятия, учреждения, организации могут быть образованы в цехах и других структурных подразделениях цеховые комиссии по трудовым спорам.

Статья 204. Компетенция комиссий по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях, в учреждениях, организациях между рабочими и служащими, с одной стороны, и администрацией, с другой стороны, за исключением споров, подлежащих

рассмотрению согласно закону непосредственно в районных (городских) народных судах и других органах.

Статья 205. Порядок приема заявлений, поступающих в комиссию по трудовым спорам, и срок рассмотрения трудовых споров

Прием заявлений, поступающих в комиссию по трудовым спорам, производится профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, а где его нет - профсоюзным организатором.

Комиссия обязана рассматривать трудовые споры в пятидневный срок со дня подачи заявления.

Статья 206. Порядок принятия решений комиссией по трудовым спорам

Решения комиссии по трудовым спорам принимаются по соглашению между представителями профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации и представителями администрации предприятия, учреждения, организации. Решения комиссии имеют обязательную силу и в каком-либо утверждении не нуждаются.

Статья 207. Рассмотрение трудового спора в случаях недостижения соглашения в комиссии по трудовым спорам. Обжалование решения комиссии

Если при рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам соглашение между представителями профсоюзного комитета и представителями администрации не было достигнуто, рабочий или служащий имеет право в десятидневный срок со дня вручения ему выписки из протокола заседания комиссии обратиться с заявлением о разрешении спора в профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано рабочим или служащим в тот же срок в профсоюзном комитете предприятия, учреждения, организации.

В том случае, когда рабочий или служащий не согласен с решением по трудовому спору, вынесенным комиссией в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации, или в случае недостижения в этой комиссии соглашения он может обратиться в тот же срок с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) народный суд.

Статья 208. Рассмотрение трудовых споров фабричными, заводскими, местными комитетами профессиональных союзов

Профсоюзные комитеты предприятия, учреждения, организации рассматривают трудовые споры по заявлениям рабочих и служащих, когда в комиссии по трудовым спорам не было достигнуто соглашение сторон, и по жалобам рабочих и служащих на решения этой комиссии.

Профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации, которому предоставлены права районного комитета профессионального союза, может передавать цеховым комитетам профессионального союза право рассматривать трудовые споры в порядке, установленном Положением о порядке рассмотрения трудовых споров.

При рассмотрении трудового спора, по которому в комиссии не было достигнуто соглашение, профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации выносит постановление по существу спора.

При рассмотрении жалобы на решение комиссии по трудовым спорам профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации может оставить решение комиссии в силе или отменить его и вынести постановление по существу спора.

Профсоюзные комитеты предприятия, учреждения, организации обязаны рассматривать трудовые споры в семидневный срок со дня поступления заявления или жалобы.

Профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации по собственной инициативе или по протесту прокурора отменяет решение комиссии, противоречащее действующему законодательству, и выносит постановление по существу спора.

Статья 209. Случаи, когда трудовой спор, рассмотренный профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, может быть передан на рассмотрение суда

Если рабочий или служащий не согласен с постановлением по трудовому спору, вынесенным профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, он может обратиться с заявлением о рассмотрении трудового спора в районный (городской) народный суд в десятидневный срок со дня получения постановления фабричного, заводского, местного комитета.

Администрация предприятия, учреждения, организации может обратиться за разрешением трудового спора в районный (городской) народный суд в указанный выше срок, если она считает, что постановление по трудовому спору, вынесенное профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, противоречит действующему законодательству.

Статья 210. Рассмотрение трудовых споров в районных (городских) народных судах

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

1) рабочих и служащих когда, они не согласны с постановлением профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации;

2) администрации предприятия, учреждения, организации, когда она считает, что постановление профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации противоречит действующему законодательству;

3) рабочих и служащих, когда они не согласны с решением комиссии по

трудовым спорам в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации или когда в этой комиссии не было достигнуто соглашение сторон;

4) прокурора, когда он считает, что постановление профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации или решение комиссии по трудовым спорам в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации противоречит действующему законодательству.

Кроме того, непосредственно в районных (городских) народных судах, без обращения в комиссию по трудовым спорам и профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации, рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации о восстановлении на работе, а также об изменении формулировки причин их увольнения, за исключением споров работников, занимающих должности, предусмотренные в особых перечнях (статья 220);

2) рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, где нет профсоюзных комитетов и профсоюзных организаторов, а также по заявлениям лиц, работающих по трудовым договорам в колхозах и межколхозных организациях;

3) администрации о возмещении рабочими и служащими ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации.

Непосредственно в районном (городском) народном суде рассматривается также трудовой спор между работником и администрацией по такому вопросу применения трудового законодательства, который в отношении этого работника предварительно был решен администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации в пределах предоставленных им прав.

Статья 211. О сроках обращения за разрешением трудовых споров

Рабочие и служащие могут обращаться в комиссии по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в районный (городской) народный суд в месячный срок со дня вручения приказа об увольнении.

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

Для обращения администрации в суд по вопросам взыскания с работников материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, устанавливаются следующие сроки:

1) в случаях, предусмотренных частью первой статьи 119 настоящего Кодекса, - один месяц со дня обнаружения причиненного работником ущерба;

2) в случаях, предусмотренных частью второй статьи 119 и статьями 120, 121

настоящего Кодекса, - один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных в настоящей статье, они могут быть восстановлены соответственно комиссией по трудовым спорам и судом.

Статья 212. Освобождение рабочих и служащих при обращении их в суд по трудовым делам от уплаты судебных расходов

Рабочие и служащие при обращении их в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства (государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела).

Статья 213. Восстановление на работе

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

Статья 214. Оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы

Рабочему или служащему, незаконно уволенному с работы и восстановленному на прежней работе, выплачивается по решению суда средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения, но не более чем за три месяца. В таком же размере по решению суда производится оплата за время вынужденного прогула в тех случаях, когда неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению рабочего или служащего на новую работу.

Средний заработок за время вынужденного прогула, но не более чем за три месяца может быть выплачен работнику также по решению комиссии по трудовым спорам, постановлению профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации.

Рабочему или служащему, незаконно переведенному на другую работу и восстановленному на прежней работе, выплачивается по решению или постановлению органа по рассмотрению трудовых споров средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за три месяца.

Оплата за время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе, а также выплата разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы может быть произведена администрацией предприятия, учреждения, организации.

Статья 215. 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 или вышестоящего в порядке подчиненности органа о восстановлении работника на работе. Размер возмещения ущерба не может превышать трех месячных окладов должностного лица.

Статья 216. Немедленное исполнение некоторых решений и постановлений по трудовым делам

Решение или постановление, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника подлежит немедленному исполнению. Если администрация задержала исполнение такого решения или постановления, то за время задержки со дня вынесения решения или постановления по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок или разница в заработке.

Немедленному исполнению подлежит также решение суда о присуждении рабочему или служащему заработной платы, но не свыше чем за один месяц.

Статья 217. Срок исполнения решения комиссии по трудовым спорам и постановления фабричного, заводского, местного комитета по трудовому спору

Решение комиссии по трудовым спорам и постановление по трудовому спору, вынесенное профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, подлежат исполнению администрацией предприятия, учреждения, организации в десятидневный срок, если в решении или постановлении не установлен иной срок их исполнения.

Решения и постановления о восстановлении на работе в соответствии со статьей 216 настоящего Кодекса подлежат немедленному исполнению.

Статья 218. Принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам или постановления фабричного, заводского, местного комитета по трудовому спору

В случае неисполнения администрацией предприятия, учреждения, организации в срок, указанный в статье 217 настоящего Кодекса, решения комиссии по трудовым спорам или постановления, вынесенного профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации по существу трудового спора, фабричный, заводской, местный комитет выдает рабочему или служащему удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение для исполнения решения, вынесенного комиссией в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации, выдается вышестоящим органом профессионального союза.

За получением удостоверения рабочий или служащий может обратиться в

течение месячного срока со дня вручения ему выписки из протокола заседания комиссии по трудовым спорам или постановления профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации.

Удостоверение для исполнения постановления фабричного, заводского, местного комитета не выдается, если работник или администрация в установленный срок обратились в районный (городской) народный суд за разрешением трудового спора.

На основании удостоверения, выданного профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации и предъявляемого не позднее трехмесячного срока судебному исполнителю, последний приводит решение комиссии по трудовым спорам или постановление фабричного, заводского, местного комитета в исполнение в принудительном порядке.

Статья 219. Ограничение взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры

Обратное взыскание с рабочего или служащего сумм, выплаченных ему по решению комиссии по трудовым спорам или постановлению профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, при последующем ином разрешении трудового спора, а также сумм, выплаченных по судебному решению по трудовому спору, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение или постановление было основано на сообщенных рабочим или служащим ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Статья 220. Рассмотрение трудовых споров вышестоящими в порядке подчиненности органами

Вышестоящими в порядке подчиненности органами рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) работников, занимающих должности, предусмотренные в перечне N 1 приложения N 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, - по вопросам увольнения, изменения формулировки причин увольнения и перевода их на другую работу, а также наложения дисциплинарных взысканий;

2) работников, перечисленных в перечне N 2 приложения N 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, - по вопросам увольнения или изменения формулировки причин увольнения, если увольнение связано с признанием их в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности или с неизбранием на новый срок;

3) работников, несущих дисциплинарную ответственность по уставам о дисциплине, по вопросам наложения на них дисциплинарных взысканий;

4) руководящих работников предприятий, учреждений, организаций по вопросам о премиях, которые утверждаются им к выплате согласно действующим положениям руководителями вышестоящих организаций.

Статья 221. Восстановление на работе и оплата за вынужденный прогул по решению вышестоящего в порядке подчиненности органа

В случае восстановления работника на прежней работе производится по решению вышестоящего в порядке подчиненности органа оплата за время вынужденного прогула со дня увольнения или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за три месяца. При этом соответственно применяются статьи 214 - 216 настоящего Кодекса.

Статья 221.1. Удовлетворение денежных требований

При рассмотрении трудовых споров по вопросам о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (статьи 214 и 221 настоящего Кодекса), орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм не более чем за один год, а по вопросу о денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении - не более чем за два рабочих года (в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, не более чем за три рабочих года).

Статья 222. 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 223. Порядок рассмотрения споров по поводу установления или изменения условий труда

Споры, возникающие между работниками и администрацией предприятия, учреждения, организации по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, не урегулированных законодательством или иными нормативными положениями о труде, рассматриваются администрацией по соглашению с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, а при недостижении его разрешаются по соглашению между вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами.

Статья 224. Порядок рассмотрения разногласий между профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации и администрацией по вопросам установления или изменения условий труда

Разногласия, возникающие между профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации и администрацией по вопросам установления или изменения условий труда на предприятии, в учреждении, организации, разрешаются по соглашению между вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами.

Глава XV. Профессиональные союзы. Участие рабочих и служащих в управлении предприятиями, учреждениями, организациями

Статья 225. Право рабочих и служащих на объединение в профессиональные союзы

В соответствии с Конституцией СССР и Конституцией РСФСР рабочим и служащим обеспечивается право объединения 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

В соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде профессиональные союзы представляют интересы рабочих и служащих в области производства, труда, быта и культуры.

Профессиональные союзы участвуют в разработке и реализации государственных планов развития народного экономического и социального развития, в решении вопросов распределения и использования материальных и финансовых ресурсов, вовлекают рабочих и служащих в управление предприятиями, учреждениями, организациями, организуют социалистическое соревнование, массовое техническое творчество, содействуют укреплению производственной и трудовой дисциплины.

Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде, использование общественных фондов потребления в случаях, предусмотренных законами Союза ССР и РСФСР и постановлениями Совета Министров СССР и Совета Министров РСФСР, осуществляются предприятиями, учреждениями, организациями и их вышестоящими органами совместно или по согласованию с профессиональными союзами.

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

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 ВЦСПС обладают правом законодательной инициативы.

Статья 227. Право рабочих и служащих участвовать в управлении предприятиями, учреждениями, организациями

Рабочие и служащие имеют право участвовать в управлении предприятиями, учреждениями, организациями через общие собрания (конференции) трудовых коллективов, профессиональные союзы и иные общественные организации, органы народного контроля, производственные совещания и другие общественные органы, действующие в трудовых коллективах, вносить предложения об улучшении работы предприятий, учреждений, организаций, а также по вопросам социально - культурного и бытового обслуживания.

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

Администрация предприятий, учреждений, организаций обязана создавать условия, обеспечивающие участие рабочих и служащих в управлении предприятиями, учреждениями, организациями.

Должностные лица предприятий, учреждений, организаций обязаны в установленный срок рассматривать критические замечания и предложения рабочих и служащих и сообщать им о принятых мерах.

Статья 229. Участие профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации в разработке проектов планов

Профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации участвует в разработке проектов производственных планов, планов внедрения новой техники, капитального строительства предприятия, учреждения, организации, проектов планов строительства и ремонта жилых домов и культурно - бытовых объектов, а также планов социального развития коллектива.

Статья 230. Права профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации

Права профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации и его взаимоотношения с администрацией предприятия, учреждения, организации определяются законом СССР о правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации.

Профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации:

представляет интересы рабочих и служащих предприятия, учреждения, организации в области производства, труда, быта, культуры;

совместно с администрацией распределяет фонд материального поощрения и фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства по установленным направлениям, утверждает сметы расходования этих фондов после обсуждения и одобрения их трудовыми коллективами, а также определяет размеры премий и других видов поощрения, материальной помощи и вознаграждения за годовые итоги работы предприятия, организации из фонда материального поощрения;

заслушивает доклады руководителей предприятия, учреждения, организации о выполнении производственного плана, обязательств по коллективному договору, мероприятий по организации и улучшению условий труда, материально-бытового и культурного обслуживания рабочих и служащих и требует устранения выявленных недостатков;

совместно с администрацией организует социалистическое соревнование, движение за коммунистическое отношение к труду и подводит итоги, определяет победителей в соревновании, присуждает коллективам передовых цехов, отделов, бригад и других внутренних звеньев предприятия, организации переходящие Красные Знамена, почетные грамоты, решает вопрос о награждении грамотами и денежными премиями, а также о занесении на Доску почета и в Книгу почета передовиков производства, широко популяризирует итоги социалистического соревнования, распространяет передовой опыт. Расходование всех средств премирования по социалистическому соревнованию производится руководителем предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, организации;

всемерно содействует развитию изобретательства и рационализации и осуществляет контроль за своевременным внедрением принятых изобретений и рационализаторских предложений. Совместно с администрацией предприятия, организации рассматривает жалобы рабочих и служащих на отклонение их рационализаторских предложений, а также жалобы по вопросам о порядке начисления и сроках выплаты вознаграждения за принятые рационализаторские предложения и изобретения;

принимает участие в решении вопросов труда и заработной платы, которые согласно законодательству подлежат разрешению администрацией совместно или по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом;

осуществляет контроль за выполнением администрацией предприятия, учреждения, организации законодательства о труде, правил и норм по технике безопасности и производственной санитарии, правильным применением установленных условий оплаты труда;

рассматривает жалобы на решение администрации о возмещении предприятием, учреждением, организацией ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с работой;

осуществляет государственное социальное страхование рабочих и служащих, назначает пособия по социальному страхованию, совместно с администрацией подготавливает документы, необходимые при назначении пенсий рабочим, служащим и их семьям, и представляет их к назначению пенсий, направляет рабочих и служащих в санатории, профилактории и дома отдыха, проверяет организацию медицинского обслуживания рабочих, служащих и членов их

семей;

совместно с администрацией распределяет в установленном порядке жилую площадь в домах предприятия, учреждения, организации, а также жилую площадь, предоставляемую в их распоряжение в других домах; контролирует жилищно-бытовое обслуживание.

Назначение работников на руководящие хозяйственные должности предприятия, учреждения, организации производится администрацией с учетом мнения профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации.

Профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации имеет также другие права, предусмотренные законодательством Союза ССР, настоящим Кодексом и иными актами законодательства РСФСР.

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

Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективных договоров и за жилищно-бытовым обслуживанием рабочих и служащих профсоюзных комитетов предприятия, учреждения, организации 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 рабочих и служащих 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 профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации помещений, транспортных средств и средств связи

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

Администрация предоставляет фабричному, заводскому, местному комитету бесплатно транспортные средства и средства связи.

Статья 234. Предоставление профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации зданий, помещений, сооружений, садов и парков для ведения культурно-просветительной, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы

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

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 профсоюзных работников

Рабочие и служащие, избранные в состав фабричного, заводского, местного, цехового комитета профессионального союза и не освобожденные от своей производственной работы, не могут быть переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, а председатели этих комитетов и профсоюзные организаторы - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Увольнение не освобожденных от производственной работы председателей и членов профсоюзных комитетов предприятия, учреждения, организации по инициативе администрации может иметь место, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Увольнение профсоюзных организаторов по инициативе администрации допускается лишь с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Глава XVI. Государственное социальное страхование

Статья 236. Распространение социального страхования на всех рабочих и служащих

Все рабочие и служащие подлежат обязательному государственному социальному страхованию.

Статья 237. Средства социального страхования

Государственное социальное страхование рабочих и служащих осуществляется за счет государства.

Взносы на социальное страхование уплачиваются предприятиями, учреждениями, организациями без каких-либо вычетов из заработной платы рабочих и служащих. Неуплата предприятием, учреждением, организацией страховых взносов не лишает рабочих и служащих права на обеспечение по государственному социальному страхованию.

Статья 238. Виды обеспечения по социальному страхованию

Рабочие и служащие, а в соответствующих случаях и члены их семей обеспечиваются в порядке государственного социального страхования:

1) пособиями по временной нетрудоспособности, а женщины кроме того, пособиями по беременности, родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста одного года;

2) пособиями по случаю рождения ребенка; пособиями на погребение;

3) пенсиями по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца, а также пенсиями за выслугу лет, установленными для некоторых категорий работников.

Средства государственного социального страхования используются также на санаторно-курортное лечение рабочих и служащих, обслуживание их профилакториями и домами отдыха, на лечебное (диетическое) питание, на содержание пионерских лагерей и на другие мероприятия по государственному социальному страхованию.

Средства социального страхования могут расходоваться только по своему прямому назначению.

Статья 239. Обеспечение пособиями по временной нетрудоспособности

Пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются при болезни, увечье, временном переводе на другую работу в связи с заболеванием, при уходе за больным членом семьи, карантине, санаторно-курортном лечении и протезировании - в размере до полного заработка.

При болезни или увечье пособия выплачиваются до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Статья 240. Обеспечение пособиями по беременности и родам

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

Статья 240.1. Основные условия выдачи и размеры пособий по социальному страхованию

В соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде основные условия выдачи и размеры пособий по государственному социальному страхованию устанавливаются Советом Министров СССР совместно с ВЦСПС

Статья 241. Пенсионное обеспечение

Пенсии рабочим, служащим и членам их семей назначаются в соответствии с Законом СССР о государственных пенсиях

Пенсии за выслугу лет, установленные для некоторых категорий работников, назначаются в соответствии с постановлениями Совета Министров СССР.

Статья 242. Пенсии по старости

Право на пенсию по старости имеют рабочие и служащие: мужчины - по достижении 60 лет и при стаже работы не менее 25 лет, женщины - по достижении 55 лет и при стаже работы не менее 20 лет.

На льготных условиях (с понижением возраста и стажа или только возраста) имеют право на пенсию по старости: рабочие и служащие на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах, на других работах с тяжелыми условиями труда, работницы предприятий текстильной промышленности по спискам производств и профессий; женщины, родившие пять или более детей и воспитавшие их до восьмилетнего возраста; рабочие и служащие - инвалиды из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите СССР или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте; некоторые другие категории рабочих и служащих.

Статья 243. Пенсии по инвалидности и по случаю потери кормильца

Пенсии по инвалидности и по случаю потери кормильца назначаются при инвалидности работника или смерти кормильца, происшедших вследствие трудового увечья, профессионального заболевания, общего заболевания или увечья, не связанного с работой.

Глава XVII. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

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

В соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляют:

1) специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции, не зависящие в своей деятельности от администрации предприятий, учреждений, организаций и их вышестоящих органов;

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

Советы народных депутатов и их исполнительные и распорядительные органы осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в порядке, предусмотренном законодательством Союза ССР и РСФСР.

Министерства, государственные комитеты и ведомства осуществляют внутриведомственный контроль за соблюдением законодательства о труде в отношении подчиненных им предприятий, учреждений и организаций.

Высший надзор за точным и единообразным исполнением новнов о труде на территории РСФСР осуществляется Генеральным прокурором СССР и подчиненными ему Прокурором РСФСР и нижестоящими прокурорами в соответствии с Законом СССР о прокуратуре СССР

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 СССР по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору и его местными органами в соответствии с Положением об этом комитете.

Указанный надзор осуществляется в угольной, горнорудной, горно-химической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геологоразведочных 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 системы Министерства энергетики и электрификации СССР - в соответствии с Положением о государственном энергетическом надзоре в СССР.

Статья 247. Государственный санитарный надзор

Государственный санитарный надзор за соблюдением предприятиями, учреждениями, организациями гигиенических норм, санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил осуществляется органами и учреждениями санитарно-эпидемиологической службы Министерства здравоохранения СССР и Министерства здравоохранения РСФСР - в соответствии с Положением о государственном санитарном надзоре в СССР, а по некоторым объектам - медицинскими службами соответствующих министерств, государственных комитетов и ведомств.

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 профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации в соответствии с положениями о них, утверждаемыми ВЦСПС.

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 Союза ССР и РСФСР.

Глава XVIII. Заключительные положения

Статья 250. Льготы в области труда для некоторых категорий рабочих и служащих

Законодательством Союза ССР и в определяемых им пределах, законодательством РСФСР могут устанавливаться льготы в области труда для рабочих и служащих, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных

к ним местностях, а также для некоторых других категорий рабочих и служащих.

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

Всем рабочим и служащим предприятий, учреждений, организаций, находящихся в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, предоставляются в соответствии с законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством РСФСР следующие льготы в области труда:

1) выплачивается надбавка к месячному заработку - по истечении шести месяцев работы в районах Крайнего Севера и года работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Размер надбавки возрастает с увеличением стажа непрерывной работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, до пределов, установленных законодательством Союза ССР;

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. 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) рабочим и служащим, 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.

Рабочим и служащим, 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 Союза ССР.

Статья 252. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в отдельных отраслях народного хозяйства

Законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством РСФСР могут устанавливаться особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха на транспорте, на предприятиях и в организациях связи и сельского хозяйства - в пределах норм, установленных Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.

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

Законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством РСФСР могут устанавливаться особые условия труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах или на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве, временных рабочих и служащих, а также лиц, работающих у граждан по договорам (домашних работниц и др.), с отдельными изъятиями из Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде в отношении режима рабочего времени и времени отдыха, привлечения к работе в сверхурочное время и в нерабочие дни, компенсации за эту работу, временного перевода на другую работу и увольнения.

Статья 254. Дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих при определенных условиях

Помимо оснований, предусмотренных в статьях 29 и 33 настоящего Кодекса, трудовой договор некоторых категорий рабочих и служащих в соответствии с законодательством Союза ССР и РСФСР может быть прекращен в случаях:

1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей работником, несущим дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности;

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) направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий.

Законодательством Союза ССР и в определяемых им пределах, законодательством РСФСР могут устанавливаться дополнительные основания прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих при нарушении установленных правил приема на работу и в других случаях.

Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3, производится с соблюдением правила статьи 35 настоящего Кодекса.

Статья 255. Материальная ответственность рабочих и служащих в случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер

В соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик

о труде 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 законами Союза ССР и постановлениями Совета Министров СССР.

Статья 256. Другие особенности регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих

В соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде другие особенности регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих по отдельным вопросам могут устанавливаться только законами Союза ССР и постановлениями Совета Министров СССР.