

СПРАВОЧНИК
ПО ВОПРОСАМ
Т Р У Д О В О Г О
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

ДЛЯ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ



ОНТИ НКТП СССР
НЕФТЕИЗДАТ ЦИСОНа
Баку 1936 Москва

СПРАВОЧНИК

ПО ВОПРОСАМ
ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

ДЛЯ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

СОСТАВИЛИ

Д. М. ЗИМАН и В. Д. ТЕСЛЮКОВ

НЕФТЕИЗДАТ ЦИСОНа

Баку 1936

ОТ СОСТАВИТЕЛЕЙ

Недостаточность издаваемых сборников по трудовому законодательству и крайняя ограниченность их тиража далеко не удовлетворяют имеющейся в них потребности, в виду чего значительная часть работников предприятий лишена возможности пользоваться законодательным материалом при разрешении целого ряда вопросов по труду, возникающих в их повседневной работе.

Поэтому составители считают, что издание настоящего сборника является вполне своевременным и даст возможность указанным работникам ознакомиться с постановлениями трудового законодательства, знание которых необходимо в их практической работе.

В справочнике приведены как отдельные статьи Кодекса законов о труде, так и наиболее существенные дополнения и разъяснения к нему.

Кроме того, так как справочник имеет в виду главным образом работников нефтяной промышленности, в нем помимо общего законодательного материала помещены некоторые приказы и разъяснения по системе Наркомтяжпрома, как имеющие ведомственный характер, так и разъясняющие порядок применения отдельных законодательных постановлений.

Благодаря разнородности материала, изложение его в форме, обычной для сборников по трудовому законодательству, т. е. применительно к разделам КЗОТ, оказалось неудобным, почему весь материал сгруппирован по отдельным вопросам и для удобства пользования, расположен в алфавитном порядке.

БОЛЕЗНЬ

Срок сохранения места при болезни

Ст. 92 КЗОТ. Рабочие и служащие, временно утратившие трудоспособность, сохраняют за собой место в учреждении или предприятии, в коем они работали, на срок не менее 2 месяцев при болезни и 4 месяцев при беременности и родах (ст. 47 и 132).

Отпуска по болезни

Ст. 119 КЗОТ Отпуска, предоставленные трудящимся в установленном порядке по болезни или по материнству, в счет очередных и дополнительных отпусков, предусмотренных ст. 114 и 115, не входят.

Перевозка заболевших на работе

Постановление № 2 СНК АССР от 5 января 1929 г. (Извлечение).

Перевозка в лечебные заведения рабочих и служащих, заболевших на месте производства работ, а также проживающих в рабочем поселке при данном предприятии, производится средствами и за счет того предприятия или учреждения, в котором работает заболевший рабочий или служащий.

БРАК И ПРОСТОЙ

О порядке оплаты брака и простоя

Постановление НКТ СССР № 31 от 25 февраля 1932 г. с изменениями и дополнениями от 11 апреля и 1 июня 1932 г. (Извлечение). Изв. НКТ. 1932 г., №№ 22, 23.

А. Порядок оплаты простоя.

1. За время простоя, происшедшего по вине работника, заработная плата не выплачивается.

2. За время простоя, происшедшего не по вине работника, заработная плата выплачивается в размере половины тарифной ставки повременной оплаты труда работников соответствующей квалификации. В этом же порядке производится и оплата простоев, происшедших по причинам отсутствия электроэнергии, сырья и т. д.

В металлургической, горнорудной и коксовой промышленности оплата простоев не по вине работника производится в размере двух третей тарифной ставки повременщика соответствующего разряда.

В 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. Сроки освоения новых производств в пределах до 3 месяцев по каждому предприятию устанавливаются соответствующим хозяйственным объединением по согласованию с профсоюзом.

3. О начавшемся простое работник обязан немедленно сообщить администрации. Работник обязан также своевременно предупредить администрацию о всех причинах, могущих вызвать простой.

В случае неисполнения работником этих обязанностей простой не оплачивается, а на работника налагается взыскание по табели взысканий.

4. Работники, освобождающиеся вследствие простоя, немедленно должны на время простоя переводиться на другую работу, имеющуюся на том же предприятии.

В случае продолжительного простоя (свыше 5 дней) и невозможности использования в том же предприятии работник должен быть переведен на другую работу в другое предприятие той же местности на срок не более одного месяца.

Примечание. Согласно новой редакции ст. 37 КЗОТ перевод на другую работу в связи с простоем может быть сделан на все время простоя.

Воспрещается перевод квалифицированных рабочих на дворовые работы и на работы по подноске, уборке и транспортировке, кроме случаев, когда выполнение этих работ вызывается стихийным бедствием.

5. При переводе вследствие простоя на другую работу низшего разряда квалифицированных рабочих, тарифицируемых начиная с 5-го разряда и выше, оплата производится по среднему заработку прежней работы, при условии выполнения норм той работы, на которую временно переведен работник. При невыполнении этих норм, а также при переводе на повременно оплачиваемую работу, за переведенным сохраняется тарифная ставка повременщика его разряда по прежней работе.

При переводе на другую работу низшего разряда рабочих, тарифицируемых ниже 5-го разряда, а также при переводе ра-

бочих всех разрядов на другую работу высшего разряда, оплата производится по выполняемой работе.

При отказе от перевода на другую работу (независимо от разряда) простой не оплачивается, а отказ от перевода рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

Б. Порядок оплаты брака.

6. Если брак произошел по вине работника, то применяются следующие правила:

а) при полном браке (если продукция является совершенно негодной) брак не оплачивается;

б) при частичном браке (если продукция по своему качеству не удовлетворяет установленным требованиям) брак оплачивается в пониженном размере; процент годности продукции и точный размер оплаты устанавливаются администрацией; при этом оплата не может превышать половины тарифной ставки данного работника.

7. Если брак произошел не по вине работника, то применяются следующие правила:

а) полный брак оплачивается в размере двух третей тарифной ставки повременщика соответствующего разряда;

б) частичный брак оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции; процент годности продукции и точный размер оплаты устанавливаются администрацией; при этом оплата не может быть ниже двух третей тарифной ставки повременщика соответствующего разряда;

в) брак изделий, происшедший вследствие дефекта в обрабатываемом металле (несоответствие качества материала, раковина или трещина в металле), обнаруженный после того, как обработка или сборку деталей затрачено не менее одного рабочего дня, оплачивается по нормальным сдельным расценкам;

г) на период освоения новых производств (третья часть ст. 2) брак оплачивается из расчета тарифной ставки повременщика соответствующего разряда.

8. За порчу материалов при изготовлении изделия работник несет имущественную ответственность:

а) за умышленную порчу — в пятикратном размере причиненного ущерба;

б) за порчу по небрежности — в размере причиненного ущерба, но не свыше двух третей своего среднего месячного заработка.

Суммы, которые должны быть взысканы с работника за порчу материалов, удерживаются непосредственно по распоряжению администрации из заработной платы и любых других сумм, причитающихся работнику от предприятия или учрежде

ния. Работник может обжаловать это удержание или его размер в РКК.

При каждой выплате удержание не может превышать 25 проц. всех причитающихся работнику сумм. Если из заработной платы работника производятся также и другие удержания, то общий размер всех удержаний не может превышать 50 проц всех причитающихся сумм.

Удержание производится при каждой выплате впредь до полного погашения долга. Если при увольнении работника удержание в указанных размерах не покрывает всего долга, то оставшаяся часть взыскивается администрацией в упрощенном порядке по законодательству союзных республик.

9. Работник обязан немедленно сообщить администрации о всех случаях, когда он обнаружит, что изготовляемая им продукция является браком.

Если работник не сообщил об этом администрации или продолжал работу вопреки распоряжению администрации об ее приостановке, то дальнейший брак не оплачивается вовсе, а за испорченный материал производится вычет.

Если же администрация дала распоряжение продолжать работу, то дальнейший брак, происходящий не по вине работника, оплачивается наравне с годными изделиями; ответственность за убытки предприятия, связанные с изготовлением брака, несет администрация.

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

В, Заключительное положение.

10. Под виною работника в настоящем постановлении разумеются: неисполнение работником даваемых указаний в работе, небрежность в работе, нераспорядительность и всякое другое нарушение правил внутреннего распорядка или технических правил.

11. Администрация обязана принимать все необходимые меры для устранения простоев и брака, а в случае неизбежности простоев — к использованию освобождающихся работников на других работах.

За неисполнение этих обязанностей администрация привлекается к дисциплинарной или уголовной ответственности. Кроме того за ущерб, причиненный в этом случае для предприятия, администрация привлекается к имущественной ответственности по постановлению ЦИК и СНК СССР 12 июня 1929 г. (Собр. зак. СССР. № 42. ст. 367. и 1931 г. № 51, ст. 334

и инструкции **НКТ СССР** 1 апреля 1932 г. (Изв. **НКТ**. 1932 г., №№ **17—18**).

О порядке оплаты простоя и брака рабочим непроизводственных предприятий и служащим предприятий и учреждений

Постановление **НКТ СССР** № 193, 22 октября 1932 г. (извлечение). Изв. **НКТ** 1932 г. № 30.

1. К рабочим непроизводственных предприятий и хозяйств (предприятий связи, народного питания, коммунальных и т.д.) полностью применяется постановление **НКТ СССР** 25 февраля 1932 г., № 31, о порядке оплаты простоя и брака. (Изв. **НКТ**, 1932 г., № 22—23).

2. К служащим производственных и непроизводственных предприятий и учреждений, получающим сделное вознаграждение (машинистки, ротаторщики, стеклографистки, шапирографы, счетные работники, уборщицы, полотеры и т. д.), применяются следующие правила:

а) простой и полный брак, происшедшие по вине служащего, не оплачиваются;

б) простой, происшедший не по вине служащего, оплачивается из расчета половины его должностного оклада, а в металлургической, горнорудной и коксовой промышленности — из расчета двух третей этого оклада;

в) полный брак, происшедший не по вине служащего, оплачивается из расчета двух третей его должностного оклада:

г) частичный брак оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности работы; процент годности работы и точный размер оплаты устанавливаются администрацией; при этом оплата при частичном браке по вине служащего производится из расчета не выше половины его должностного оклада, а оплата при частичном браке не по вине служащего производится из расчета не ниже двух третей оклада.

3. К служащим (в том числе к административно-техническому персоналу) всех предприятий и учреждений (производственных, непроизводственных, торговых), получающим повременную заработную плату, применяются следующие правила:

а) простой, происшедший в связи с приостановкой предприятия или учреждения либо его части (в случае стихийных бедствий, перемещения предприятий или учреждений, прекращения подачи осветительного тока и т. д.), оплачивается из расчета половины должностного оклада, а в металлургической, горнорудной и коксовой промышленности — из расчета двух третей этого оклада;

б) при недобросовестном использовании рабочего времени.

а также недоброкачественном выполнении работы (брак), вызванном недобросовестным исполнением обязанностей, на виновных налагаются дисциплинарные взыскания, вплоть до увольнения; если же неудовлетворительное качество работы вызвано непригодностью служащего к данной работе, он переводится на другую работу или увольняется по непригодности.

В случае, если указанные проступки причинили имущественный ущерб предприятию или учреждению, виновные несут имущественную ответственность согласно действующим законам.

4. Размеры оплаты работников торговой сети, получающих вознаграждение в процентах с оборота, во всех случаях простоя, происшедшего не по их вине (а также недозавоза товаров), должны быть не ниже норм, определяемых генеральными соглашениями Центросоюза или других центральных хозорганов с профсоюзом и утвержденных НКТ СССР или, Союзной Республики и, во всяком случае, не ниже 50 проц. их ставки.

При недобросовестном использовании указанными выше работниками торговой сети рабочего времени, а также недоброкачественном выполнении работы (брак), вызванном недобросовестным исполнением обязанностей, к виновным применяется п. «б» ст. 3.

5. Указанные в ст.ст. 2—4 работники, освобождающиеся вследствие простоя, должны быть на время простоя переведены на другую работу в том же или другом предприятии или учреждении, в той же местности на срок не более 1 месяца.*

При отказе от перевода простой не оплачивается, а отказ от перевода рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

Воспрещается перевод квалифицированных работников на неквалифицированные работы, кроме случаев, когда выполнение этих работ вызывается стихийным бедствием.

6. При переводе вследствие простоя на другую, нижеоплачиваемую работу, оплата производится по среднему заработку основной работы, при условии выполнения норм той работы, к которой временно переведен работник. При невыполнении этих норм, а также при переводе на временно оплачиваемую работу, переведенные оплачиваются по выполняемой работе.

7. В отношении обязанностей и ответственности указанных в ст.ст. 2—4 работников и администрации по предотвращению и устранению простоя и брака, а также ответственности за порчу материалов — соответственно применяется постановление

*Согласно новой редакции ст. 37¹ перевод на другую работу в связи с простоем может быть сделан на все время простоя.

НКТ СССР 25 февраля 1932 г. (Изв. НКТ, 1932 г., № 22—23).

Оплата простоев и перерывов из-за непогоды

Раз'яснение НКТ СССР 3 декабря 1932 г. (Изв. НКТ. 1932 г., № 34—35).

1. В тех случаях, когда по утвержденным НКТ СССР правилам о работе на открытом воздухе в холодное время года рабочим предоставляются перерывы для обогрева, оплата за это время производится по тарифной ставке повременщика соответствующего разряда.

В случаях, когда вследствие температурных явлений прекращается работа, это время простоя оплачивается в размере 50 проц. тарифной ставки повременщика соответствующего разряда.

2. Рабочие, переводимые на время такого простоя на другие работы, оплачиваются:

а) имеющие квалификацию 5 разряда и выше, если они выполняют норму той работы, на которую временно переведены, по своему среднему заработку;

б) имеющие квалификацию ниже 5 разряда, а также рабочие 5 и выше разряда, но не выполняющие нормы, — по фактически выполняемой работе.

Оплата простоев вследствие опоздания рабочих поездов

Раз'яснение Секретариата ВЦСПС от 4 февраля 1934 г. (Бюл. ВЦСПС, № 1—2, 1934 г.).

Опоздания на работу, вызванные опозданием специальных рабочих поездов, следует рассматривать как простой не по вине рабочего и должны оплачиваться в соответствии со ст. 68 КЗОТ (в металлургической, горнорудной и коксовой промышленности — в размере двух третей тарифной ставки повременной оплаты и в остальных отраслях народного хозяйства — в размере половины этой ставки).

ВЗЫСКАНИЯ ДЕНЕЖНЫЕ

Воспреещение наложения денежных взысканий властью нанимателя

(Ст. 43 КЗОТ).

Наложение на нанявшегося каких-либо денежных взысканий властью нанимателя или администрации предприятий воспреещается, за исключением случаев, предусмотренных специальными узаконениями или правилами внутреннего распорядка.

Порядок обращения взысканий на зарплату
(Ст. 289 Гражд. Процес. Код. РСФСР).

Взыскания из заработной платы производятся на следующих основаниях:

а) совершенно освобождается от взыскания часть заработной платы, равная установленному согласно ст. 59 КЗОТ, издania 1922 г., для данной местности общеобязательному минимуму заработной платы для 1 разряда тарифной ставки;

б) с излишка, получаемого сверх минимума заработной платы, может быть удерживаемо не свыше 50 проц. для взыскиваемых сумм:

1) на содержание членам семьи;

2) на покрытие неотработанных авансов и стоимости оплаченного проезда к месту работы с рабочих и служащих государственных органов, кооперативных и общественных организаций и с нанятых ими членов артели, не приступивших к работе, или ушедших с работы до отработки выданного аванса, ранее срока найма или выполнения обусловленного в договоре задания;

3) на возмещение ущерба от хищений, растрат и присвоения имущества государственных учреждений и предприятий кооперативных и общественных организаций и колхозов.

Для всех остальных видов взыскания не может быть удерживаемо более 20 проц. излишка, получаемого сверх минимума заработной платы.

Устанавливаемые п.п. "а" и "б" настоящей статьи ограничения размеров взыскания не распространяются на вознаграждения, выдаваемые в порядке Положения о фондах премирования за достижения по выполнению и перевыполнению промфинплана а также за изобретения, технические усовершенствования и рационализаторские предложения, утвержденного ПИК и СНК СССР 13 августа 1931 г.

Примечание 1. При взыскании совместно на содержание членам семьи и по иным долгам, за рабочими и служащими, во всяком случае, должно быть сохранено 50 проц. заработка.

Примечание 2. Допускается обращение взысканий по исполнительным листам на содержание членов семьи в пределах, устанавливаемых для взыскания с заработной платы рабочих и служащих:

а) на суммы, выплачиваемые органами социального страхования в качестве пособия согласно п.п. «б» и «д» ст. 176 КЗОТ:

б) на суммы, выплачиваемые в особо установ-

ленном порядке в качестве персональных пенсии лицам, имеющим исключительные заслуги перед республикой;

в) опущен:

г) на суммы, выплачиваемые членам промысловых кооперативных товариществ (артелей) и трудовых артелей кассами взаимопомощи промышленной кооперации в качестве пособий при временной утрате трудоспособности и отсутствии заработка;

д) на пенсии и пособия, выдаваемые органами социального обеспечения.

П р и м е ч а н и е 3. При обращении взыскания на вознаграждение, причитающееся авторам за использование принадлежащих им исключительных прав (п. «г» ст. 43), соблюдаются правила, изложенные в пп. «а» и «б» настоящей статьи и в примечании 1 к ней.

П р и м е ч а н и е 4. При взыскании государственными органами, кооперативными и общественными организациями сумм, причитающихся с работника за похищенные, утраченные или испорченные материалы, изделия или имущество, выданные ему в пользование (спецодежда, инструменты, измерительные приборы и т. д.), соблюдаются правила, изложенные в ст.ст. 83* и 83^б Код. Зак. о труде

ВОЕННАЯ СЛУЖБА

1. Льготы по труду при призыве на военную службу и при ее прохождении

Инструкция НКТ СССР от 21 августа 1930 г. с изменениями от 29 июля 1932 г. (Изв. НКТ. 1930 г., № 23—24 1931 г. № 33—34 и 1932 г. № 22—23). (Извлечение).

1. Общие пояснения, необходимые для правильного применения инструкции.

а) Все трудящиеся мужчины, достигшие 19 лет, проходят допризывную подготовку.

По достижении 21 года они подлежат очередному призыву на действительную военную службу. Эта служба проводится или в кадрах РККА, или в переменном составе терчастей, или вневойсковым порядком. Зачисленные в кадры РККА проходят срочную (непрерывную) службу в частях в течение двух лет (а в некоторых частях — в течение 3—4 лет), а потом увольняются в долгосрочный отпуск и в дальнейшем привлекаются только на сборы. Состоящие в переменном составе тер. частей

призываются в первый год службы на трехмесячное обучение, а затем (только на сборы. Вневойсковики проходят военное обучение только на сборах.

После действительной военной службы граждане увольняются в запас и из запаса привлекаются только на сборы.

Младший начсостав проходит срочную службу наравне с рядовым составом. Средний, старший и высший начсостав и сверхсрочно служащие проходят военную службу в особом порядке.

б) Льготы, о которых говорится в этой инструкции, полностью даются всем работникам, на которых распространяется общее законодательство о труде, в том числе всем постоянным работникам промышленных и транспортных предприятия, работникам учреждений и т. д.

Сезонникам, строителям, квартирникам, временным работникам и батракам в единоличных трудовых крестьянских хозяйствах эти льготы также даются, но не полностью, а с некоторыми изъятиями, о которых говорится в конце инструкции.

в) «Пособие за 12 рабочих дней» — это значит пособие в размере среднего заработка за 12 рабочих дней.

г) Если работник призывается на военную службу в порядке очередного призыва или призывается на сборы, то для освобождения от работы он должен предъявить администрации повестку военкомата или воинской части, а при отправке на сборный пункт в порядке очередного призыва — предъявить военный билет.

д) Администрация обязана освободить призываемого работника (п. «г») от работы в такой срок, чтобы он имел: 1) время, необходимое для своевременной явки в призывную комиссию, на сборный пункт или в воинскую часть; 2) в случае желания работника — время для устройства домашних дел, но не более пяти дней (с соблюдением ст. 2).

Если семья работника находится в другой местности, а сам он должен явиться на сборный пункт в порядке очередного призыва для отправления в воинскую часть, — то в случае желания работника, ему предоставляется дополнительно время для проезда к семье и оттуда на сборный пункт.

Дни, затраченные на устройство домашних дел и на поездку к семье и обратно, администрацией не оплачиваются.

Работники, оставляющие работу ранее, чем предусмотрено в этой инструкции, считаются уволившимися по собственному желанию и не получают ни пособия, ни заработка за время сбора.

Все эти правила применяются также и в случае доброволь-

ного поступления в кадры РККА (в том числе и в военные школы).

//. *Льготы при очередном призыве и при добровольном поступлении в кадры РККА*

1. В год своего очередного призыва работники не могут увольняться по сокращению штатов в течение времени, от 1 августа до дня явки в призывную комиссию. Эта льгота не применяется, если работник проработал у данного нанимателя менее 6 месяцев.

2. Если работник призывается в той же местности, где он живет, то администрация освобождает призывника от работы и сохраняет за ним средний заработок на время явки в призывную комиссию. Платить призывнику какие либо пособия (и предоставлять ему время для устройства домашних дел) заранее, перед явкой в комиссию — не надо.

Если комиссия назначила призывника на испытание в больницу или в госпиталь, то за ним сохраняется должность и средний заработок за все время испытания.

Если призывная комиссия назначила призывника в кадры РККА, то при увольнении для явки на сборный пункт администрация выплачивает ему пособие за 12 рабочих дней. Это по-

собие выплачивается полностью — без зачета той заработной платы, которая сохранилась за призывником на время явки в комиссию и испытание (это правило установлено в развитие ст. 31 Код. о льготах для военнослуж.).

Но возможно, что призывная комиссия вовсе освободит призывника от военной службы или даст отсрочку, или зачислит в территориальную часть, или для прохождения службы вневойсковым порядком. Во всех этих случаях призывник немедленно возвращается на прежнее место работы и не получает никакого пособия.

3. Если работник призывается не в той местности, где он живет, то если призывная комиссия находится от места жительства призывника не далее 50 километров по жел. дороге или 20 километров по другим путям сообщения (на пароходе, на лошадях и т. д.), то призывнику даются те же льготы, как и при призыве в месте жительства. При смешанном сообщении (напр.. частью в поезде, а частью на пароходе)—2 с половиной километра пути в поезде считается за один километр в пути на пароходе, на лошадях и т. д.

Если же призывная комиссия находится дальше, то применяется такой порядок:

а) перед явкой в призывную комиссию наниматель увольняет работника и выплачивает ему пособие за 12 рабочих дней;

б) если призывная комиссия не назначит призывника в кадры РККА, то он может вернуться на прежнюю должность,

в) для возвращения предоставляется три дня после получения документа от призывной комиссии, не считая времени, необходимого для переезда; этот трехдневный срок должен быть продлен (но не более чем на один месяц), если опоздание произошло по уважительным причинам (болезнь, перерыв сообщения и т. п.).

5. Работники, принятые как добровольцы рядового состав в кадры РККА, при увольнении для явки на сборный пункт или в воинскую часть получают пособие за 12 часов рабочих дней.

6. Работники, поступающие в военные школы, сохраняют занимаемую должность и средний заработок на все время явки в школу и сдачи приемных испытаний.

Принятые в военную школу при увольнении из предприятия или учреждения получают пособие в размере месячного среднего заработка. В счет этого пособия засчитывается заработная плата, которая сохранялась на время явки в школу и сдачи приемных испытаний.

Эти же правила применяются при поступлении в военные академии и при переходе в них из гражданских учебных заведений.

7. Если работник ко дню увольнения уже имеет право на отпуск (то-есть, если он проработал у нанимателя в данном рабочем году не менее $5\frac{1}{2}$ месяцев, подлежащих зачету в стаж), то ему выплачивается полная компенсация в размере среднего заработка за весь срок отпуска.

В остальных случаях выплачивается пропорциональная компенсация по числу проработанных месяцев.

8. Если работник уже начал службу в частях РККА, но вскоре затем был освобожден от нее, то он может вернуться на прежнюю должность в течение первых двух месяцев пребывания в части.

Для возвращения предоставляются три дня после получения документа об освобождении, не считая времени, необходимого для переезда. Этот трехдневный срок должен быть продлен (но не более чем на один месяц), если опоздание произошло по уважительным причинам (болезнь, перерыв сообщения и т. п.).

Все эти правила применяются не только, когда призванные вовсе освобождены от военной службы, но также и в тех случаях, когда в части ему дали отсрочку или когда его перечислили в тер. часть или на вневойсковое обучение.

9. Если работник уже был уволен в связи с поступлением на действительную военную службу, а потом вернулся на прежнее место работы, то можно уволить того, кто занял его должность, с предупреждением за один день или с выплатой среднего заработка за день вперед.

10. Если работник уже был уволен в связи с поступлением на действительную военную службу, а потом вернулся на прежнее место работы, то если со времени прекращения работы прошло более 12 рабочих дней,—никаких перерасчетов производить не надо, то-есть у призывника не надо ничего удерживать и ему не надо ничего доплачивать. Если же прошло менее 12 рабочих дней, то за оставшиеся дни соответствующую часть пособия надо удержать при выдаче зарплаты.

Если обычный трехдневный срок для возвращения был удлинен по уважительным причинам, то добавочные дни в счет ее включаются и не могут оплачиваться за счет выходного пособия.

11. Если работник уже призывался в прошлом году, но получил тогда отсрочку, то все выплаты, связанные с призывом, должны быть произведены заново, независимо от прошлогодних выплат.

///. Льготы при прохождении сборов

Общие правила для всех сборов

15. При сборах за работником сохраняется должность и за работниками. При этом за состоящими в переменном составе тер. частей и за вневойсковиками сохраняются две трети заработка, а за всеми остальными—весь заработок.

Работники, проходящие трехмесячное обучение в переменном составе тер. частей в первый год службы, заработка не сохраняют, но зато получают при призыве пособие.

Подробнее обо всем этом говорится дальше, по отдельным видам сборов.

16. Сохранение должности во время сборов—это значит, что со дня опубликования или получения приказа о явке на сбор до дня возвращения со сбора работник не может быть уволен нанимателем, кроме некоторых особых случаев.

Для начсостава (кроме младшего) таких случаев может быть только два: во-первых, полная ликвидация предприятия или учреждения, либо ликвидация той его части, в которой работал призванный работник; во-вторых, приостановка работ на срок более одного месяца по причинам производственного характера.

Лица рядового и младшего начсостава во время сборов могут быть уволены в этих же случаях и, кроме того, еще в

случае упразднения занимаемой должности при сокращении штатов. При этом, если имеется несколько одинаковых должностей, из которых только часть упраздняется, то увольнение с таких должностей допускается лишь по предварительному решению РКК.

17. Лица начсостава (кроме младшего срочной службы) пользуются, при прочих одинаковых условиях, правом преимущественного оставления на работе при сокращении штатов. Значит, если надо выбирать, кого уволить из нескольких работников с одинаковой квалификацией, стажем и т. д., то надо отдать предпочтение лицу начсостава и оставить его на работе. Если же наниматель, учтя это правило, все-таки считает, что лицо начсостава должно быть уволено по сокращению штатов, то он может уволить его только с особого разрешения. Такое разрешение может быть дано местным органом труда, а если работник поступил на работу в счет 3 проц. брони, то местной комиссией по направлению на работу в счет 3 проц. брони. Для перевода лиц начсостава (кроме младшего срочной службы) на нижеподлежащую должность тоже надо получить разрешение в том же порядке.

Все эти льготы даются также и лицам начсостава, уволенным вовсе от службы. Но эти льготы даются им только на первой постоянной работе после увольнения от военной службы.

Лица рядового состава, лица младшего начсостава срочной службы и допризывники в промежутки между сборами не пользуются указанными льготами по сохранению должности.

18. Если сбор отнимает менее половины рабочего дня, то работник освобождается от работы и сохраняет заработок только на время, которое действительно необходимо для прохождения сбора. Если же сбор отнимает половину рабочего дня или более, то работник освобождается от работы и сохраняет заработок за полный рабочий день. Если же сбор проходится (весь или частично) в нерабочие часы данного работника, то эти часы нанимателем не оплачиваются.

Во всех этих случаях время ходьбы или езды до учебного пункта и обратно считается как время прохождения сбора. Но если сбор проходится в другом городе или проходится войсковым порядком (в составе воинской части), то заработок во всех случаях сохраняется за полный рабочий день, хотя бы сбор занимал лишь несколько часов или приходился в нерабочее время.

19. За работником, заболевшим во время прохождения сбора, сохраняется должность и заработок. Но если болезнь продолжается и после окончания сбора, то остальное время

должность сохраняется в течение двух месяцев, а заработок не сохраняется и заменяется пособием от Страховки.

20. Если работник, призванный на краткосрочный сбор, не использовал вследствие этого свой выходной день, то другой выходной день ему предоставлять не нужно.

21. Если работник призван на сбор во время своего отпуска, то время, затраченное на прохождение сбора, не засчитывается в срок отпуска. Поэтому по окончании сбора можно использовать остающиеся дни отпуска, не возвращаясь на работу. Надо только перед началом сбора сообщить нанимателю, что отпуск из-за сбора должен быть продлен на столько то времени. По возвращении из отпуска надо представить справку о времени прохождения сбора.

22. За работниками, которые были наняты на определенный точный срок или на срок выполнения какой-либо работы, должность и заработок сохраняются не дольше, чем до конца условленного срока.

23. Работники, проходящие сборы, работать в ночной или вечерней смене не должны. Поэтому, если работник до начала сбора работал в ночной или вечерней смене, то на время сбора он вовсе освобождается от работы. Однако, если прохождение сбора совместимо с работой, то работник не освобождается полностью от работы, а лишь переводится в дневную смену.

24. Работнику, уходящему на сбор, в день прекращения работы выплачивается все, что он заработал на этот день, и кроме того, выплачивается вперед заработок, который ему полагается за первые полмесяца сбора.

За остальную часть сбора зарплата выплачивается в обычные сроки.

Если весь сбор длится не более 7 дней или если прохождение сбора совместимо с работой, то никаких особых расчетов перед началом сбора не производится.

2. Льготы для допризывников

26. Работники, проходящие допризывную подготовку, сохраняют занимаемую должность и средний заработок на все время прохождения сборов.

Все эти льготы сохраняются также и в том случае, когда взамен допризывной подготовки проходит военное обучение в первый год службы в тер. частях перед призывом на трехмесячное обучение переменного состава.

28. Если допризывник уезжает для прохождения допризывной подготовки в другую местность, хотя бы мог бы проходить ее по месту жительства или работы, то в этом случае сохраняется только должность, а заработок не сохраняется.

3. Льготы для состоящих в переменном составе территориальных частей

29. При призыве на трехмесячное обучение в переменном составе территориальных частей в первый год действительной военной службы работники сохраняют на все время этого обучения свою должность (без сохранения заработка), а при самом призыве получают пособие за 12 рабочих дней. Деньги, выплаченные при очередном призыве, в счет этого пособия не засчитываются.

При трехмесячном обучении применяются все общие правила этой инструкции, которые касаются сборов.

31. Если перед призывом на трехмесячное обучение переменить привлекается в первый год действительной военной службы на военное обучение взамен непройденной им допризывной подготовки, то он сохраняет занимаемую должность и средний заработок на все время военного обучения, заменяющего допризывную подготовку.

32. При прохождении учебных сборов в переменном составе гер. частей работники сохраняют занимаемую должность в две трети среднего заработка на все время прохождения учебных сборов. Но иногда военно-служащие рядового и младшего начсостава, которые первоначально проходили службу в кадрах РККА, после увольнения в долгосрочный отпуск переведенные в переменный состав терчастей, на все время учебных сборов, сохраняют занимаемую должность и весь средний заработок (а не две трети).

Правила, установленные для учебных сборов, распространяются также и на иные случаи привлечения военно-служащих переменного состава тер. частей в состав своей части (например, для борьбы со стихийными бедствиями).

4. Льготы для вневоисковиков

33. Работники, проходящие действительную военную службу вневоисковым порядком, сохраняют занимаемую должность и две трети среднего заработка на все время прохождения сборов.

5. Льготы для долгосрочно-отпускных, запасных и резервистов

34. При прохождении сборов состоящими в долгосрочном отпуску, в запасе или в резерве работники из числа ЛВД рядового и начсостава сохраняют занимаемую должность и средний заработок на все время прохождения сборов.

К проходящим сборы приравниваются лица, привлекаемые на маневры, иные учебные занятия и опытные мобилизации.

также лица начсостава, привлекаемые в качестве инструкторов для проведения допризывной или вневойсковой подготовки.

7. Льготы для проходящих сборы при организациях Осоавиахима и др.

36. В тех случаях, когда сборы, установленные законом об обязательной военной службе, проводятся при организациях Осоавиахима, РОКК, Автодора, ОДР или по линии НКПС, наркомсвязи, Наркомзема и др. гражданских наркоматов,—рабочники сохраняют средний заработок за дни и часы военного обучения.

Рабочники, которые в обязательном или добровольном порядке привлекаются в качестве инструкторов для проведения этих сборов, также сохраняют свой средний заработок.

Вместо общих правил о сохранении должности на время сборов ил# между сборами, ко всем этим рабочникам применяются следующие правила:

а) во весь период прохождения или проведения сборов эти рабочники (как рядового, так и начальствующего состава) не могут быть уволены по сокращению штатов, кроме случаев упразднения занимаемой должности. При этом, если имеется несколько одинаковых должностей, из которых упраздняется только часть, то увольнение с таких должностей допускается только по предварительному решению РКК;

б) для увольнения ло сокращению штатов или перевода на нижеоплачиваемую должность лиц начальствующего состава (кроме младшего) требуется, кроме того, во всех случаях согласие местного органа труда.

IV. Льготы при явке в разные учреждения по делам, связанным с военной службой

37. Если рабочнику надо явиться в какое-нибудь учреждение по делам, связанным с припискою к призывному участку или с учетом допризывников, военнoслужаших или запасных, то наниматель освобождает его от работы на время, необходимое для явки. При этом за рабочником сохраняется средний заработок не более чем за половину рабочего дня при явке в месте работы, и не более чем за один рабочий день при явке вне места работы (хотя бы и в расстоянии пригородного сообщения).

Но если рабочнику надо восстанавливать утраченный или похищенный учетно-воинский документ, или если ему надо подать заявление или жалобу для получения льготы по семейно-:мущественному положению, то наниматель обязан освобож-

дать его от работы (без сохранения заработка) только в том случае, если предприятие или учреждение не перешло еще на непрерывную неделю.

Льготы, указанные в этой статье, не даются, если в гер. управлении или военкомате прием производится также я во внеурочные часы.

V. Льготы для отдельных категорий работников

38. Работникам, занятым на сезонных и строительных работах, временным работникам, квартирникам и батракам в единоличных трудовых крестьянских хозяйствах предоставляются следующие льготы.

При очередном призыве и при добровольном поступлении в кадры РККА (в том числе и в военные школы), общие льготы применяются со следующими отступлениями:

а) проработавшие не более шести дней не сохраняют должности и заработка на время испытания в больнице или госпитале и не получают пособия (независимо от места призыва);

б) проработавшим более шести дней до одного месяца пособие выплачивается за три дня;

в) проработавшим более одного месяца до шести месяцев пособие выплачивается за шесть дней (а проработавшим более шести месяцев—в полном размере);

г) временные работники не сохраняют должности и заработка на время явки в военную школу и сдачи приемных испытаний (но в случае зачисления в школу пособие им все же выплачивается по представлении справки от школы).

При трехмесячном обучении в переменном составе тер. частей проработавшие не более одного месяца, а временные работники—независимо от срока работы, не сохраняют должности. Но пособие при призыве на обучение выплачивается всем кто проработал более шести дней, в размере, установленном в этой статье для очередного призыва.

При сборах проработавшие не более 6 дней не сохраняют должности и заработка. Проработавшие более 6 дней до одного месяца тоже не сохраняют должности и заработка, но получают пособие за 3 дня. Для проработавших более 1 месяца льготы зависят от того, к какой категории принадлежит работник: если это квартирник или батрак, или если это строитель, проработавший более 6 месяцев, то он сохраняет должность и заработок на все время сбора; если это сезонник (независимо от срока его работы) или если это строитель, проработавший не более 6 месяцев, то должность и заработок сохраняются не более одного месяца; наконец, если это временный работник.

то он не сохраняет должности и заработка, но получает пособие за 6 рабочих дней. Если весь сбор продолжается не более 7 дней, то должность и заработок сохраняются за всеми, независимо от срока работы.

Под сохранением заработка разумеется: для переменников (кроме лиц рядового и младшего начальствующего состава, прошедших срочную службу в кадрах РККА) и для вневойсковиков—сохранение двух третей среднего заработка, а для остальных—полного среднего заработка. При явке в разные учреждения по делам, связанным с военной службой (приписка к призывному участку, учет) все льготы применяются полностью.

Под «днями» в этой статье разумеются рабочие дни.

40. Учащимся всех учебных заведений и курсов, получающим стипендии, льготы даются наравне с постоянными рабочими и служащими, причем вместо заработной платы берется стипендия. Переменникам и вневойсковикам за время учебных сборов выплачивается полная стипендия. Проходящим учебные сборы по высшей вневойсковой подготовке тоже выплачивается полная стипендия.

Все эти правила применяются, хотя бы непосредственно перед призывом учащийся проходил производственную практику и был снят со стипендии. Администрация по месту практики не производит никаких выплат в связи с призывом практикантов (стипендиату и не стипендиату).

Учащиеся, откомандированные для обучения с сохранением своего прежнего заработка, рассматриваются как работники командированного их предприятия или учреждения, причем время обучения засчитывается в стаж работы. Соответственно этому переменникам и вневойсковикам из числа этих учащихся выплачивается за время учебных сборов две трети заработка.

41. Работникам, которые состоят на испытании перед окончательным зачислением на работу, даются те же льготы, как и временным работникам (см. ст. 38).

ВРЕМЕННЫЕ РАБОТНИКИ

Об условиях труда временных рабочих и служащих

Постановление ЦИК и СНК СССР 14 января 1927 г. с последующими изменениями. (Извлечение). Собрание законов СССР. 1927 г., № 9, ст. 80.

1. Временными рабочими и служащими признаются:

а) рабочие и служащие, нанимаемые либо на определенный в пределах двух месяцев срок, либо на срок неопределенный, но не свыше 2-х месяцев;

б) рабочие и служащие, нанимаемые на срок хотя и свыше 2 месяцев, но не свыше 4 месяцев, для замещения временно отсутствующих работников, за которыми на законном основании сохраняется их должность.

2. Трудящиеся, нанимаемые в качестве временных рабочих и служащих должны быть об этом предупреждены при самом заключении трудового договора.

3. На временных рабочих и служащих действие общего законодательства о труде распространяется с изъятиями, установленными в последующих статьях настоящего постановления.

4. Действующий в данном предприятии, учреждении или хозяйстве коллективный договор (тарифное соглашение) распространяется на временных рабочих и служащих лишь в случаях и пределах, предусмотренных этим договором (соглашением).

5. Временным рабочим и служащим выдаются расчетные книжки независимо от срока их найма, если нанявшийся нанят на срок более двух недель или фактически проработал более двух недель.

6. Трудовой договор может быть расторгнут нанявшимся с предупреждением нанимателя за сутки до ухода.

7. При найме временных рабочих и служащих на срок определенный расторжение трудового договора нанимателем допускается:

а) в случае полной или частичной ликвидации предприятия, учреждения или хозяйства, а равно в случае сокращения работы в предприятии, учреждении или хозяйстве;

б) в случае приостановки работы в предприятии или хозяйстве на срок более одной недели по причинам производственного характера;

в) в случае обнаружившейся непригодности нанявшегося к работе, на которую он нанят;

г) в случае неисполнения нанявшимся обязанностей, возлагаемых на него трудовым договором, или правил внутреннего распорядка:

д) в случае привлечения нанявшегося подлежащими органами власти к уголовной ответственности за совершение деяния, непосредственно связанного с его работой, а также в случае пребывания нанявшегося под стражей более одной недели;'

е) (отменен—см. прогул) ;

ж) в случае неявки нанявшегося на работу более одной недели вследствие временной утраты трудоспособности или более трех дней подряд по другим уважительным причинам.

Примечание. В перечисленных в настоящей статье случаях при увольнении не требуется предварительного решения Расценочно-конфликтной комиссии, но нанявшийся вправе оспорить увольнение в конфликтном порядке.

8. Временные рабочие и служащие, нанятые на срок определенный и уволенный вследствие ликвидации учреждения, прекращения или хозяйства, сокращения работы или приостановки ее на срок более одной недели, должны быть предупреждены нанимателем за трое суток до увольнения. При отсутствии предупреждения им выдается выходное пособие в размере трехдневного среднего заработка.

Во всех остальных случаях увольнение временных рабочих и служащих, нанятых на срок определенный (п.п. «в», «г», «д» и «ж» ст. 7), предупреждения об увольнении или выдачи выходного пособия не требуется.

9. При найме временных рабочих и служащих на неопределенный срок наниматель имеет право расторгнуть договор во всякое время без объяснения причин, предупредив нанявшегося за сутки до увольнения, или при отсутствии предупреждения уплатив ему средней дневной заработок.

10. При расторжении трудового договора вследствие нарушения нанимателем принятых на себя обязательств, нанявшиеся имеет право на получение выходного пособия в размере трехдневного среднего заработка—при найме на срок определенный свыше одного месяца и однодневного заработка—в остальных случаях.

11. При продолжительности работы временного рабочего или служащего свыше одной недели заработная плата по требованию нанявшегося должна ему выплачиваться не реже одного раза в неделю.

Примечание. Действие настоящей статьи не распространяется на временных рабочих и служащих, нанимаемых для замещения временно отсутствующих работников.

12. Отменена.

13. Заменена (см. ниже разъяснение НКТ СССР 31 января 1931 г., № 33).

14. Отменена.

16. Наниматель не обязан уплачивать заработную плату за время отвлечения нанявшегося от работы для участия в качестве представителя на съездах и конференциях и собраниях уполномоченных, созываемых профессиональными и кооперативными организациями.

17. При переводе временных рабочих и служащих по распоряжению нанимателя из одного места работы в другое, нанявшемуся возмещаются расходы по переезду. Остальные виды: компенсации, а также заработная плата за время переезда устанавливается по соглашению сторон.

18. Компенсация за изнашивание инструментов, принадлежащих нанявшемуся, может быть по соглашению сторон включена в заработную плату.

19. Временные рабочие и служащие правом на отпуск или на заменяющую его компенсацию не пользуются.

20. Временным рабочим и служащим выдаются спецодежда (рукавицы, фартуки и т. п.) и необходимые предохранительные приспособления для защиты от вредности или опасности производства (респираторы, очки и т. п.), согласно специальной инструкции НКТ СССР.

22. Действие настоящего постановления не распространяется на случаи:

а) когда временный рабочий или служащий соответственно проработал свыше указанных в пп. «а» и «б» ст. 1 сроков вследствие продления трудового отношения;

б) когда уволенный временный рабочий или служащий вновь нанимается на работу в то же предприятие, учреждение или хозяйство после перерыва, не превышающего одной недели, если притом срок его работы до и после перерыва в своей совокупности соответственно превышает 2 месяца или 4 месяца.

В обоих указанных выше случаях рабочий или служащие не считаются временным с момента первоначального возникновения трудового отношения между ним и нанимателем. Однако, в случае перевода временного рабочего или служащего на постоянную работу пересчет взносов социального страхования, уплаченных за время до перевода, не производится.

Разъяснение НКТ СССР 31 января 1931 г., № 33, о порядке привлечения временных рабочих и служащих, нанятых на срок четырех—шести дней (извлечение). Изв. НКТ, № 7, 1931 г. (взамен ст. 13. Пост, об условиях труда временных работников).

1. Временные рабочие и служащие могут привлекаться к работе в дни отдыха и революционные дни без разрешения РКК и инспекции труда и без оплаты этой работы в повышенном размере в следующих случаях:

а) в предприятиях и учреждениях с пятидневной неделей—при найме на срок не более 4 дней;

б) в предприятиях и учреждениях с 6-дневной неделей—при найме на срок не более 5 дней;

в) в предприятиях и учреждениях, оставшихся на 7-дневной неделе—при найме на срок не более 6 дней.

О пределах применения постановления ЦИК и СНК СССР от 14 января 1927 г. «Об усаоциях труда временных рабочих и служащих».

Циркуляр НКТ. ВСНХ и НКПС 16 апреля 1927 г.

До 77. Изв. НКТ № 17, 1927 г. (извлечение).

1. Постановление ЦИК и СНК СССР (14 января 1927 г. может применяться к рабочим и служащим, привлекаемым для выполнения различных подсобных работ (погрузка, переноска материалов, выполнение ремонтных работ, различные работы случайного характера и т. д.) для борьбы со стихийными бедствиями и т. п.

2. В основных производствах и работах (как постоянных, так и сезонных) постановление ЦИК и СНК СССР от 14 января 1927 г. может применяться в случае необходимости привлечения предприятиями или учреждениями дополнительной рабочей силы, как-то: в случаях расширения перевозок на транспорте, выполнения предприятием срочного заказа, составления отчетов в учреждениях и предприятиях и выполнения других работ срочного характера.

3. Не должно иметь место выполнение длительных работ путем неоднократного найма работников на одну и ту же работу и увольнения в целях использования правил постановления ЦИК и СНК СССР от 14 января 1927 г.

4. Наем заместителей допускается для замены отсутствующих работников последовательно одного за другим (например, при очередных отпусках), если это оговорено при найме временного работника.

ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ

Положения КЗОТ о выходных пособиях

Ст. 88. Когда срочный или бессрочный трудовой договор расторгается по причинам, предусмотренным п.п. «а», «б» и «в» ст. 47, наниматель обязан выплатить нанявшемуся выходное пособие в размере его заработка за 12 рабочих дней или предупредить за 12 рабочих дней вперед о предстоящем увольнении.

Ст. 89. В случае расторжения трудового договора по причинам, предусмотренным в ст.ст. 36, часть 2, 37, 47 п. «з». 48, 80. нанявшемуся выдается выходное пособие в размере заработка за 12 рабочих дней.

Ст. 90. В случае расторжения трудового договора по при-

чинам, предусмотренным в п.п. «г», «д» и «ж» ст. 47, ст. 47 и ст. 49, а равно прекращения договора по собственному желанию нанявшегося в порядке ст. 46, выходное пособие не выдается.

О порядке выдачи выходного пособия

Разъяснение ЗСПС № 4 от 28 ноября 1933 г. (газ. «Заря Востока», № 276 от 2 декабря 1933 г.).

В целях урегулирования порядка выдачи выходного пособия, ЗСПС раз'ясняет:

1. При разрешении вопроса о выплате выходного пособия наниматели обязаны руководствоваться действующими ст.ст. 88, 89 и 90 КЗОТ.

2. При увольнении работников предупреждение о предстоящем увольнении в подлежащих случаях наниматели обязаны производить за 12 рабочих дней, а при отсутствии предупреждения—выплачивать выходное пособие в размере среднего заработка за 12 рабочих дней.

3. Выплата выходного пособия отдельным категориям работников производится (строительным, временным, сезонным и т. д.) на основании действующих о них постановлений.

4. Циркуляры и раз'яснения о порядке выплаты выходного пособия, противоречащие настоящему раз'яснению, считаются утратившими силу.

ДЕЖУРСТВО

О порядке компенсации работников за дежурство в учреждениях

Постановление! Секретариата ВЦСПС от 22 мая 1935 г. с изменениями от 11 июня 1935 г. (извлечение). Бюл. ВЦСПС № № 11—12 1935 г.

1. Дежурство работников с нормированным рабочим днем, приходящееся на время сверх их нормального рабочего дня, а также на выходные дни, компенсируется предоставлением этим работникам отгула той же продолжительности, что и дежурства.

2. Работники с ненормированным рабочим днем компенсируются за дежурство в выходные дни предоставлением отгула той же продолжительности, что и дежурство.

3. Работники с ненормированным рабочим днем за дежурство, приходящееся на время сверх их нормального рабочего дня, никакой компенсации (отгулом или деньгами) не получают.

ЖЕНЩИНЫ

Общие положения КЗОТ о работе женщин (извлечение)

Ст. 129. Воспрещается применение труда женщин в особо тяжелых и вредных для здоровья производствах и подземных работах. Список особо тяжелых и вредных работ, равно как и предельные нормы переноски тяжестей для женщин, устанавливаются НКТ по соглашению с ВЦСПС.

Ст. 130. Женщины не допускаются к производству ночных работ.

Примечание. НКТ по соглашению в ВЦСГК предоставляется право разрешать производство ночных работ взрослым женщинам в тех отраслях производства, где это вызывается особой необходимостью.

Ст. 131. Не допускается сверхурочная и ночная работа беременных и кормящих грудью.

В предприятиях, переведенных на 7-часовой рабочий день, не допускаются к ночным работам беременные женщины, начиная с 6-го месяца беременности, а также женщины, кормящие грудью, в течение первых 6 месяцев кормления.

Ст. 132. Освобождаются от работы женщины, занятые физическим трудом, в течение 56 дней до и 56 дней после родов, а занятые конторским и умственным трудом—в течение 42 дней до и 42 дней после родов.

Примечание. Список тех профессий конторского и умственного труда, для которых, вследствие их особенностей, сроки отпуска по материнству устанавливаются в 56 дней до и 56 дней после родов, издается НКТ. *

Ст. 133. Женщины, начиная с 5-го месяца беременности, не подлежат посылке в командировку вне места постоянной работы без их на то согласия.

Ст. 134. Для матерей, кормящих грудью, должны быть установлены, помимо общих перерывов (ст. 100), еще дополнительные перерыв для кормления ребенка. Точные сроки перерывов устанавливаются правилами внутреннего распорядка, причем перерывы на кормление не могут иметь место реже, чем через 3 $\frac{1}{2}$ -часовые промежутки, и продолжительность их должна быть не меньше получаса.

* См. ниже.

Указанные перерывы засчитываются в счет рабочего времени *

О продолжительности рабочего дня женщин в день 8 марта.
НКТ СССР № 48/5 от 21 февраля 1926 г. (Изв. НКТ № 9, 1926 г.)

1. В международный день работницы (8 марта) женщины ежегодно освобождаются от работы во всех предприятиях, учреждениях и хозяйствах на 2 часа раньше обычного срока.

2. В предприятиях, учреждениях и хозяйствах, где женщины составляют большинство и где приостановка их работы должна вызвать приостановку работ всего учреждения, предприятия или хозяйства,—работа последнего прекращается на 2 часа раньше.

3. В общественно-необходимых предприятиях, как-то: телеграф, телефон, больницы, транспорт, общественные столовые и т. п. работницы от работы не освобождаются и оплачиваются за работу в обычном размере.

4. Оплачиваемым сдельно или поденно работникам и работницам, работавшим в день 8 марта не полный рабочий день, доплачивается за 2 часа по их тарифной ставке, а из заработка оплачиваемых помесечно никаких удержаний не производится.

Об оплате труда работницам в день 8 марта

Постановление ВЦСПС от 7 марта 1934 г., утв. СНК СССР 7 марта 1934 г. Изв. ВЦИК № 57, 8 марта 1934 г. (Извлечение).

В дополнение к постановлению НКТ от 27 февраля 1926 г. № 48/5 «О продолжительности рабочего дня женщин 8 день 6 марта» ВЦСПС постановляет:

В случаях, когда общие собрания работниц постановляют отработать сокращенные для них в день 8 марта 2 часа с отчислением заработка за 2 часа на содержание детских яслей, садов и другие культурно-бытовые нужды,—оплата труда работниц за эти два часа производится в следующем порядке:

1) при сдельной оплате труда—выплачивается сдельный заработок и сверх того за каждый час работы тарифная ставка повременщика соответствующего разряда;

2) при повременной оплате—выплачивается двойная тарифная ставка за каждый час работы.

* Согласно разъяснению ВЦСПС, время перерывов на кормление ребенка должно оплачиваться по среднему заработку.

О порядке увольнения беременных женщин

Постановление Зак. НКТ № 10 от 25 сентября 1922 г.
(Извлечение). Вестник Труд. Зак., № 4, за 1925 г.

Беременные женщины могут увольняться лишь в исключительных случаях с получением каждый раз разрешения соответствующего инспектора труда.

О порядке увольнения одиноких женщин, имеющих детей до 1 года

Постановление Зак. НКТ № 57 от 10 сентября 1925 г.

В целях смягчения тяжелых экономических условий, в которые попадают одинокие трудящиеся женщины, увольняемые по сокращению штатов. Зак. НКТ постановил: одинокие женщины, имеющие детей до одного года, могут увольняться по сокращению штатов или вследствие закрытия предприятий и учреждений лишь в исключительных случаях, с разрешения в каждом отдельном случае инспектора труда.

Извлечение из списка профессий, дающих наравне с профессиями физического труда право на отпуск в течение 56 дней до родов и 56 дней после родов

Утв. НКТ СССР № 256 от 3 августа 1930 г.

II. По конторской группе.

4. Машинистки на пишущих машинках. 5. Стенографистки на постоянной работе в предприятиях и учреждениях. 6. Компюметристки. 7. Стеклографистки.

III. По инженерно-технической и агрономической группе.

8. Лица инженерно-технических и агрономических специальностей (инженеры, техники, агрономы, мелиораторы, землемеры, землестроители, зоотехники, таксаторы, геодезисты, топографы), кроме работающих в административно-управленческих аппаратах учреждений.

V. По группе транспорта и связи

12. Помощники начальников станций. 13. Диспетчеры селекторной связи и операторы селекторной связи. 14. Диспетчеры отделений эксплуатации. 15. Телеграфистки. 16. Станционные техники телеграфа. 17) (Извлечение). Телефонистки в предприятиях и учреждениях, работающие на коммутаторах с количеством добавочных номеров не ниже 100. 18. Монтеры

VI. По медицинской группе.

36. Санитарные врачи и их помощники, кроме занятых в

административно-управленческих аппаратах учреждений. 41. Ветеринарные врачи и фельшерицы.

IX. По разным группам.

64. Лаборантки химики, работающие стоя. 65. Работницы библиотечного дела, которым приходится переносить вручную книги, либо подниматься по лестницам-стремлянкам и другим аналогичным установкам.

Примечание. Женщины, занятые по найму в перечисленных в настоящем списке профессиях в течение неполного рабочего дня, получают право на отпуск в течение 56 дней до родов и 56 дней после родов лишь при условии, если работа по данной профессии занимает более половины рабочего времени, установленного для этой профессии.

Об условиях труда женщин трактористок и шоферов на грузовых машинах

Постановление НКТ СССР 9 мая 1931 г. № 110 (извлечение). (Изв. НКТ 1931 г., № 14—15).

2. При наличии тракторов различных систем все женщины-трактористки, при наличии у них надлежащей квалификации, должны быть преимущественно использованы на работах на гусеничных тракторах.

Лишь при отсутствии или недостатке гусеничных тракторов допускается работа женщин трактористок и на колесных тракторах.

При этом женщины трактористки должны быть заняты в первую очередь на тракторах со стартерами и другими приспособлениями, облегчающими заводку трактора.

3. Женщины трактористки, работающие на колесных тракторах без мягких пружинных сидений, в менструальный период должны по предявлению справки от врача или фельдшера переводиться на три дня на более легкие работы с сохранением среднего заработка, а в случае полного освобождения от работ они получают пособие по временной нетрудоспособности от страховой кассы.

4. Женщины трактористки и женщины шоферы грузовых машин должны подвергаться раз в месяц медицинскому осмотру. В зависимости от результатов осмотра, по требованию органов наркомздрава или НКТ, допускается с соблюдением законодательства о труде перевод их на другую работу или увольнение.

Порядок медицинского осмотра определяется правилами внутреннего распорядка.

5. Настоящее постановление распространяется на всех женщин, работающих по найму в качестве трактористок или в качестве шоферов на грузовых машинах как в сельских местностях (совхозах и т. д.), так и в городах.

6. Нарушения настоящего постановления преследуются в следующем порядке:

а) нарушения, которые содержат признаки преступлений, преследуемых в судебном порядке, преследуются в уголовном порядке согласно законодательству союзных республик;

б) прочие нарушения преследуются в административном порядке путем наложения штрафов в размере не свыше 100 рублей в порядке постановления ЦИК и СНК СССР от 2 января 1929 г. о мероприятиях по борьбе с нарушениями законодательства о труде.

ЗАМЕСТИТЕЛЬСТВО

Об оплате лиц, временно заменяющих отсутствующих работников высшей квалификации

Постановление НКТ ЗСФСР № 63 от 28 мая 1929 г.

(Извлечение). Вестн. Труд. Зак., № 11 за 1929 г.

1. Работник низшей квалификации, временно замещающий работника высшей квалификации, находящегося в отпуске или с командировке, занимающий должность заместителя, помощника или вообще по роду своей службы призванный заменять отсутствующего, за время замещения получает свой заработок по постоянной должности.

2. В учреждениях и предприятиях, где проведено государственное нормирование заработной платы, оплата за время замещения работником низшей квалификации работника высшей квалификации и не подходящего под условия п. 1 настоящего постановления, устанавливается в пределах разницы исключительно между должностными окладами замещаемого и заместителя, причем персональные надбавки замещаемых лиц в расчет не принимаются.

Заместительство должно быть своевременно оформлено при казном по учреждению или предприятию и подлежит оплате лишь в том случае, если оно продолжалось более двух недель.

3. В учреждениях и предприятиях, в которых не проведено государственное нормирование заработной платы, порядок и размер оплаты временных заместителей должен устанавливаться администрацией при назначении заместительства, в зависимости от степени фактической замены отсутствующего работника.

В случаях оспаривания работником правильности размера

доплаты за замещение, таковой подлежит установлению РКК. Последняя выясняет, в какой мере заместитель выполняет функции и несет ответственность замещаемого работника, и решает вопрос о присвоении заместителю полностью или частично разницы между ставками или окладами замещаемого и заместителя, без персональных надбавок к ставкам или окладам.

4. Если заместитель по своей должности получает персональный оклад, ему за замещение дополнительное вознаграждение не выдается.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Положения КЗОТ о заработной плате (извлечение)

а) Размер оплаты

Ст. 58. Размер вознаграждения нанявшегося за его труд определяется коллективными и трудовыми договорами.

б) Оплата при работе разной квалификации

Ст. 62. При исполнении работ различной квалификации нанявшийся оплачивается по работе высшей квалификации.

в) Оплата при работах, требующих специальных знаний

Ст. 63. При выполнении нанявшимся работы, для которой нужны специальные знания или особая подготовка, труд его оплачивается в размере, установленном для данной категории труда и в том случае, если нанявшийся не имеет ученого звания (диплома) или удостоверения о спецвыучке.

г) Оплата при переводе на нижеоплачиваемую должность

Ст. 64. В случае, если нанявшийся переводится на нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется его прежний заработок в течение 12 рабочих дней со дня перевода.

д) Оплата при работах в ночное время

Ст. 96. Установленная Ст.ст. 94 и 95 продолжительность рабочего времени * в ночное время сокращается на 1 час. В этих случаях, при повременной оплате каждый час ночной работы оплачивается— а) при 8-часовом рабочем дне — как $\frac{8}{7}$ дневного часа; б) при 7-часовом— как $\frac{7}{6}$ дневного часа и в) при 6-часовом как $\frac{6}{5}$ дневного часа.

При сдельной оплате работнику сверх сдельного заработка за каждый час ночной работы соответственно доплачивается $\frac{1}{7}$, $\frac{1}{6}$ и $\frac{1}{5}$ почасовой ставки того разряда, к которому отнесен данный работник.

* См. рабочее

При сменных работах (в частности в непрерывных производствах) продолжительность ночной работы уравнивается с дневной. В этих случаях, при повременной оплате, каждый час ночной работы оплачивается: а) при 8 и 7-часовом рабочем дне — как $\frac{8}{7}$ дневного часа, при 6-часовом — как $\frac{6}{5}$ дневного часа.

При сдельной оплате работнику сверх сдельного заработка доплачивается: за каждый час ночной работы при 8 и 7-часовом рабочем дне — $\frac{1}{7}$ почасовой ставки, а при 6-часовом — $\frac{1}{5}$ почасовой ставки.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 5 часов утра (ст. 96).

е) Время выплаты заработной платы

Ст. 67. Уплата вознаграждения работникам государственных, кооперативных и общественных учреждениях, предприятий и хозяйств производится в нерабочее время в месте совершения работы.

Вознаграждение должно выплачиваться непосредственно перед работой или по окончании работы без задержки работников.

ж) Оплата при недовыработке норм

Ст. 57. В случае невыполнения работником государственного, общественного или кооперативного предприятия, учреждения или хозяйства установленной для него нормы выработки по его вине, оплата производится по количеству и качеству выработанной им продукции без обеспечения работнику какого либо минимального заработка. В остальных предприятиях и хозяйствах (частных, в том числе концессионных) ему уплачивается не менее $\frac{2}{3}$ его тарифной ставки.

Если невыполнение нормы произошло не по вине работника, то он во всяком случае должен получить не менее $\frac{2}{3}$ своей тарифной ставки.

В случае систематического невыполнения работником установленной нормы в нормальных условиях работник может быть уволен в порядке ст. 47 или переведен на другую работу.

Примечание: 1. Нормальными в смысле настоящей статьи условиями работы признаются: а) исправное состояние машин, станков и приспособлений; б) своевременная подача материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы; в) надлежащее гигиеническое и санитарное оборудование помещения, где производится работа (должное освещение, отопление и т. п.).

Об оплате за переработку в связи с уплотнением рабочего дня производственных рабочих
Разъяснение НКТ и ВЦСПС от 19 октября 1934 г.

Согласно приказу НКТП № 850, 1933 г., в целях уплотнения рабочего дня производственных рабочих, для некоторых групп вспомогательных рабочих (крановщики, кладовщики и т. д.), а также рабочих, работа которых непосредственно связана с подготовкой рабочих мест производственных рабочих (установщики, накладчики и т. д.), введен приход на работу на полчаса ранее работы смен.

НКТП и ВЦСПС разъясняют, что этим группам рабочих за переработку в размере получаса следует оплачивать по их тарифу их разряда. Должности и профессии, для которых вводится получасовая переработка в связи с приказом НКТП № 850, 1933 г., должны быть ограничены, согласованы с ФЗМК предприятий и точно перечислены в приказах заводоуправлений.

ИНСТРУМЕНТ

*Положение КЗОТ о предоставлении нанявшимся инстру-
ментов, необходимых для работы, порядок оплаты за использо-
вание для нужд предприятий инструмента, принадлежащего
нанявшемуся*

Ст. 84. Наниматель гарантирует бесплатное предоставление в распоряжение нанявшихся инструментов и приспособлений, необходимых для работы.

Ст. 85. Использование для нужд предприятия инструмента, принадлежащего нанявшемуся, влечет за собой обязательство со стороны нанимателя компенсировать рабочему за изнашивание инструмента соответствующую сумму, определяемую коллективным договором, или за отсутствием такового, согласно постановлений НКТ.

*О порядке компенсации за использование для нужд пред-
приятия инструментов, принадлежащих трудящимся*

Постановление НКТ ЗСФСР № 248/1009 от 11 июня 1923 г.

В развитие ст. 85 КЗОТ, НКТ разъясняет, что компенса-ция за использование для нужд предприятия инструментов, принадлежащих трудящемуся, выплачивается предприятием на следующих основаниях.

1. При порче или поломке инструмента трудящемуся воз-
мещается фактически стоимость инструмента.

2. Компенсация за изнашивание инструментов, принадлежащих трудящемуся, определяется в процентном отношении рыночной стоимости данного инструмента и в соответствии с нормальным сроком изнашивания его.

3. Рыночная стоимость инструментов и размеры компенсации за изнашивание их определяются по соглашению между работодателем и трудящимся, а при отсутствии такого соглашения—РКК, причем рыночная стоимость инструмента выражается в рублях на определенное число и заносится в расчетную книжку.

4. Причитающаяся нанявшемуся компенсация за использование инструментов выдается ему одновременно с вознаграждением за труд.

5. Все споры, вытекающие из применения настоящего положения, разрешаются местными расценочно - конфликтными комиссиями.

ИСПЫТАНИЕ

Положения КЗОТ

Ст. 38. При длительном характере работ окончательному принятию на работу может предшествовать испытание в течение не более шести дней для рабочих, а для служащих в течение не более 12 рабочих дней — для неквалифицированных и менее ответственных видов труда, и не более 24—для ответственных работ.

Ст. 39. В зависимости от результатов испытания производится либо окончательное принятие трудящегося на работу, либо отчисление его, с уплатою вознаграждения за время испытания по тарифной ставке того разряда, к которому он был отнесен при приеме его на испытание.

ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА

Положения КЗОТ

Ст. 146. Надзор за выполнением всеми без исключения учреждениями, предприятиями, хозяйствами и лицами всех постановлений сего кодекса, декретов, инструкций, распоряжений и коллективных договоров в части, касающейся условий труда, охраны здоровья и жизни трудящихся, возлагается на состоящие в ведении НКТ инспекцию труда, техническую инспекцию и санитарную инспекцию.

Ст. 148. Для осуществления указанных в ст. 146 целей органы инспекции труда:

а) посещают во всякое время дня и ночи все предприятия, учреждения и хозяйства своего района и все места, где произ-

водится работа, а также все существующие при них учреждения для рабочих (квартиры, больницы, ясли, бани и проч.)

б) требуют от владельцев и заведывающих предприятиями и учреждениями и хозяйствами необходимые объяснения, а равно представление всех необходимых книг, документов и сведений;

в) дают заключения о допустимости открытия целых предприятий или их частей;

г) делают предписания, обязательные для государственных, общественных и частных учреждений, предприятий, ХОЗЯЙСГВ и лиц об устранении замеченных ими нарушений и прочих недостатков в области охраны труда;

д) привлекают к ответственности в административном и судебном порядке за несоблюдение постановлений настоящего кодекса, декретов, инструкций, распоряжений и прочих актов Советской власти, направленных к охране жизни и здоровья трудящихся.

Ст. 149. Помимо мер, указанных в предыдущих статьях, органы инспекции труда вправе принимать экстренные меры устранению условий, непосредственно угрожающих жизни и здоровью рабочих, хотя бы принятие указанных мер и не было предусмотрено специальными законами, инструкциями или постановлениями и распоряжениями НКТ и его местных органов.

Ст. 150. Наблюдение за точным применением и исполнением распоряжений, правил и обязательных постановлений по профессиональной гигиене, фабричной санитарии и технике-безопасности возлагается на санитарных и технических инспекторов НКТ.

Об инспекции труда профсоюзных органов

Постановление ВЦСПС от 5 октября 1933 г. (извлечение)
Бюл. ВЦСПС № 1-2. 1934 г.

1. Раз яснить, что инспекция труда (правовая) и специнспекция техническая и санитарная, организованные при союзных и межсоюзных организациях, руководствуются в своей работе, впредь до издания особых постановлений, положениями и инструкциями, изданными об инспекциях труда НКТ СССР и НКТ Союзных республик.

2. Предложить ЦК союзов, их краевым, областным и республиканским комитетам и межсоюзным профорганизациям не ожидая новых инструкций и положений, немедленно вернуть работу инспекции труда (правовой) и специнспекция технической и санитарной на предприятиях.

Об общественных инспекторах по охране труда

Пост. СНК СССР от 30 июня 1931 г. (извлечение). Собрание зак. СССР № 42 ст. 289.

1. Во всех государственных предприятиях, на транспорте, строительстве и в совхозах выделяются общественные инспектора по охране труда. Руководство их-работой возлагается на государственных инспекторов труда.

2. Общественные инспектора труда выделяются фабрично-заводскими и местными комитетами профессиональных союзов из рабочих-ударников и лиц инженерно-технического персонала, состоящих членами профессиональных союзов и не занимающих административно-хозяйственных должностей, сроком на 1 год в порядке добровольности.

3. В своей работе общественные инспектора труда систематически отчитываются перед фабрично-заводскими и местными комитетами и перед государственными инспекторами труда.

4. Общественный инспектор по охране труда в пределах своего предприятия имеет право:

а) посещать во всякое время дня и ночи все цеха, отделы, и работы предприятия, а также и имеющиеся при нем помещения для обслуживания работающих (бани, столовые, общежития, амбулатории и т. д.);

б) осуществлять надзор за выполнением кодекса законов о труде, постановлений и распоряжений центральных и местных органов власти, коллективных договоров и правил внутреннего распорядка, в части, касающейся охраны труда и техники безопасности;

в) принимать участие в составлении и разработке планов по охране труда и технике безопасности;

г) требовать от администрации необходимых объяснений, книг, документов и других сведений, касающихся охраны труда и техники безопасности;

д) давать через инспекторов труда или по предварительному с ними согласованию обязательные предписания администрации предприятия об устранении нарушений установленных правил охраны труда и техники безопасности;

е) по согласованию с инспекцией труда привлекать к ответственности на основе действующего законодательства за нарушение законов о труде.

5. Общественные инспектора по охране труда выполняют свою работу бесплатно в порядке общественной нагрузки в нерабочее время.

6. За образцовую постановку работы по охране труда и тех-

нике безопасности вводится премирование общественных инспекторов труда из фонда премирования.

7. Положение по применению настоящего постановления издается НКТ Союза ССР по согласованию с ВЦСПС.

О порядке рассмотрения жалоб на постановления инспекторов труда о наложении, штрафов.

Постановление ВЦСПС 28 декабря 1934 г. (Извлечение)
Бюл. ВЦСПС № 5—6 1935 г.

6. Жалобы на постановления инспекторов труда о наложении штрафа за нарушения законодательства о труде подаются в ту профсоюзную организацию, которой подчинен данный инспектор (ЦК Союза, уполномоченный ЦК, краевой или областной комитет, Совпроф). Постановления этой организации дальнейшему обжалованию не подлежат.

КОМАНДИРОВКИ

Положения КЗОТ

Ст. 81. Рабочим и служащим, командируемым по делам службы, гарантируется на все время командировки сохранение места и среднего заработка; кроме того, выплачиваются суточные и компенсируются расходы, связанные с командировкой, в порядке и размерах, устанавливаемых особыми законами.

О служебных командировках в пределах Союза ССР

Постановление ЦИК и СНК СССР от 14 января 1927 г. с последующими изменениями и дополнениями (Собр. Зак. СССР 1927 г., № 4, ст. 42. 1928 г., № 49, ст. 439; 1931 г., № 8, ст. 91; 1932 г., № 48, ст. 282; 1933 г., № 33, ст. 193).

1. Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению нанимателя для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебная командировка может назначаться на срок не свыше 2 месяцев, не считая времени нахождения работника в пути. В случае особой необходимости допускается продление срока командировки, но не более чем на 1 месяц.

Примечание 1. Служебные поездки работников, постоянная работа которых либо протекает в пути, либо носит разъездной характер, не признаются командировками. Особые расходы, связанные с подобного рода работой, возмещаются работникам в порядке, устанавливаемом коллективными или трудовыми договорами.

Примечание 2. Настоящее постановление не распространяется на командировки для научного усо-

вершенствования, для прохождения курсов, на командировки и экспедиции, а также на всякие командировки состоящих в рядах Рабоче-крестьянской Красной армии военнослужащих.

Порядок назначения и оплаты командировок, указанных выше военнослужащих устанавливается приказами Народного Комиссариата по военным и морским делам.

2. Для покрытия всех личных расходов командированного работника во время командировки, кроме найма жилого помещения, нанимателем выплачиваются работнику суточные в размере $\frac{1}{25}$ его твердой месячной ставки, но не меньше 4 руб. и не больше 20 руб. за каждый день командировки.

Примечание. При командировке в районы, отнесенные к отдаленным местностям 1 пояса, предельный размер суточных повышается до 25 руб. за каждый день командировки.

3. Суточные исчисляются по фактическому числу дней командировки, не исключая дней отдыха и праздничных дней. День выезда и день приезда считаются вместе за один день.*

4. Командированному за время нахождения в командировке, исключая время нахождения в пути, возмещаются расходы, по найму жилого помещения (кроме тех случаев, когда командированному предоставляется бесплатное помещение), в размерах, устанавливаемых соглашением сторон, но не свыше: а) при командировках в столицы Союзных республик и в столицы республик, входящих в состав ЗСФСР, — 7 руб. в день; б) при командировках в столицы автономных республик, а также в краевые (областные) центры и те города, которые выделены в самостоятельные административные территориальные единицы. — 5 руб. в день; в) при командировках во все остальные местности—3 руб. в день.

В тех случаях, когда командированный представит счет на расходы по найму жилого помещения в сумме, превышающей установленные выше нормы, возмещение этих расходов производится по фактической стоимости, но не свыше:

а) при командировках в столицы Союзных республик РСФСР, УССР, БССР ЗСФСР (ССР Армении. Грузии и

* Инструкцией НКТ ЗСФСР от 17 сентября 1927 г. установлено: а) при командировках, длящихся не более 48 часов (но более суток), суточные выплачиваются за два дня, кроме местных командировок; б) рабочие, командированные в другую местность, при выполнении сверхурочных работ по распоряжению администрации получают вознаграждение за сверхурочную работу на общих основаниях.

Азербайджана), ТуркССР, УзбССР и ТаджССР и в г. Ленинград — 12 руб. в день;

б) при командировках в столицы автономных республик, краевые (областные) центры, крупные промышленные центры (Свердловск, Кузнецк, Магнитогорск, Днепропетровск и т. п.) и города, выделенные в самостоятельные административно-территориальные единицы — 10 руб. в день;

в) при командировках во все остальные местности — 5 руб. в день.

5. Проезд командированного (кроме тех случаев, когда командированному предоставляются самим нанимателем соответствующие средства передвижения) оплачивается:

а) по железной дороге — по тарифу жесткого вагона;

б) по водным путям — по тарифу II класса;

в) по шоссейным и грунтовым дорогам — по существующей в данной местности стоимости, заверенной местным органом власти, либо учреждением или предприятием, в которое командированный был направлен.

Сверх того командированному возмещаются произведенные с разрешения нанимателя расходы по приобретению плацкарты и по доплате за скорость.

Если проезд по железной дороге продолжается свыше 1 суток в один конец или происходит в ночное время, то с разрешения нанимателя оплата его может быть произведена по тарифу мягкого вагона.

5. Ответственным работникам и специалистам при командировках на расстояние свыше суток езды по железной дороге разрешается пользоваться воздушным сообщением.

В остальных случаях все командированные могут пользоваться воздушным сообщением с особого каждый раз разрешения нанимателя.

6. При командировках в такую местность, откуда командированный по условиям сообщения имеет возможность вернуться в место жительства в течение 24 часов с момента выезда, если при том выполнение возложенного на него служебного поручения не требует более длительного непрерывного пребывания командированного в данной местности (местная командировка), суточные командированному не выплачиваются, а возмещение расходов по найму помещения (если таковое не предоставляется бесплатно) производится по соглашению сторон.

7. При командировках работников, упомянутых в примечании 1 к ст. 1, для выполнения служебных поручений вне установленных для них районов работ, суточные и возмещение рас-

ходов по найму помещения выплачиваются им на общем основании, но с тем, что для исчисления суточных из их фактического заработка исключается установленное для этих работников возмещение особых расходов, связанных с их постоянной работой.

8. Допускается по соглашению сторон уменьшение суточных против установленных в ст. 2 норм, но не более чем на 50 проц. в следующих случаях: а) при командировках, связанных с непрерывным проживанием в одном пункте свыше 1 месяца; б) при систематических в связи с характером выполняемой работы командировках; в) при командировках в сельские местности; г) при командировках в пределах одного района.

Однако в случаях, предусмотренных в пунктах «а», «в», и «г», размер суточных не может быть менее 2 р. 50 к.

9. В случае болезни командированного во время нахождения его в командировке ему на общем основании производится выплата суточных и возмещение расходов по найму помещения в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться в место хвоей постоянной службы, но не свыше 2 месяцев.

Болезнь командированного, а также невозможность по состоянию здоровья (вернуться в место постоянной службы должны быть удостоверены в установленном порядке.

10. За командированным сохраняется занимаемое им место. Получаемое командированным за время нахождения в командировке вознаграждение не может быть ниже фактического его заработка к моменту назначения в командировку.

Командированный не получает никакого дополнительного вознаграждения, в частности за работу в дни отдыха и 3 праздничные дни.

11. Работники государственных учреждений и предприятий, состоящих на государственном и местном бюджетах, назначаются в командировки не иначе, как с разрешения должностных, лиц этих учреждений и предприятий, являющихся самостоятельными распорядителями кредитов и сметных назначений, а работники государственных предприятий, действующих на началах коммерческого (хозяйственного) расчета, не иначе как с разрешения руководителей этих предприятий, или отдельных входящих в их состав производственных или торговых заведений.

Продление срока командировки допускается также лишь с разрешения указанных выше лиц.

О днях еженедельного отдыха при командировках

Разъяснение НКТ СССР от 25 июня 1930 г. № 218. Изв. НКТ № 20 — 1930 г.

В соответствии с постановлением правительственной комиссии при СТО по переводу предприятий и учреждений на не прерывную производственную неделю от 31 мая 1930 г., На родный Комиссариат Труда Союза разъясняет.

1. Работники, находящиеся в командировке, используют очередные дни еженедельного отдыха в месте командировки согласно расписанию (графику) дней работы и отдыха, установленному по месту постоянной работы.

2. Неиспользованные в месте командировки очередные дни еженедельного отдыха по возвращении не могут быть компенсированы ни деньгами, ни другими днями отдыха.

О порядке возмещения командированным расходов по найму помещения

Пост. НКТ СССР 9 сентября 1932 г., № 161.

Возмещение командированным расходов по найму жилого помещения, в повышенных размерах, допущенных постановлением ЦИК и СНК от 17 июня 1932 г., производится по представлению оплаченных счетов, выданных учреждениями и предприятиями обобщественного сектора (гостиницы, общежития и т. п.). Оплата счетов, выданных частными лицами, не производится.

МОБИЛИЗАЦИЯ РАБОЧИХ ОТ СТАНКА.

О полном прекращении мобилизации рабочих от станка не нужды текущих кампаний местными партийными, советскими и другими организациями

Постановление СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 25 марта 1931 года (извлечение). Собр. зак. СССР за 1931 г., № 20, ст. 172.

1. Воспретить мобилизацию партийными, советскими, профессиональными, комсомольскими и всякими другими организациями рабочих с производства и административно-технического персонала в промышленности и на транспорте на всякого рода кампаний.

3. Воспретить отвлечение рабочих от производства и административно-технического персонала со стороны партийных, советских, профсоюзных, комсомольских, хозяйственных организаций и органов печати в различного рода обследовательские бригады.

4. Свести к минимуму вызов директоров на всякого рода заседания, исходя из того, что адм.-технический персонал пред

приятия должен быть целиком занят своей непосредственной работой на предприятии.

6. Воспретить командировки рабочих в рабочее время по всякого рода шефским и другим делам

8. Установить, что исполнение всякого рода общественных обязанностей рабочими с производства, участие в секциях советов и комиссиях, партийных, профсоюзных, кооперативных и др. органах должно производиться исключительно в нерабочее время. В соответствии с этим предложить парторганам, советам, профсоюзам, кооперативным и др. общественным организациям приспособить свою массовую работу к нерабочему времени.

10. Возложить на директоров заводов непосредственную ответственность за проведение мер в отношении рабочей силы и техперсонала на промпредприятиях в соответствии с настоящим постановлением.

НАЕМ

О разрешении предприятиям, учреждениям и организациям обобщественного сектора нанимать рабочих и служащих без обращения в органы труда (извлечение)

Постановление ЦИК и СНК СССР 13 сентября 1931 г. Собр. зак. СССР, № 60, ст. 385.

1. Разрешить предприятиям, учреждениям и организациям обобщественного сектора нанимать рабочих и служащих как в городах, так и в сельских местностях, непосредственно, без обращения в органы труда.

О порядке извещения нанимателями комитетов рабочих и служащих о найме и увольнении работников

Инсто. НКТ СССР 8 августа 1929 г., № 249 (Извлечение). Изв. НКТ 1929 г.. № 36.

3. Сведения о рабочих и служащих, принятых на работу, представляются нанимателями в комитеты рабочих и служащих не позднее 3 дней со дня приема рабочего или служащего.

В этих сведениях должны указываться фамилии принятых на работу, а также квалификация, должность и профсоюзное членство каждого из них.

4. В случаях, когда наем рабочего или служащего производится нанимателем с нарушением действующего законодательства о труде или коллективного договора, комитет рабочих и служащих имеет право заявить свои возражения против приема данного работника на работу, указав, в чем именно выразилось нарушение закона или коллективного договора.

Указанные возражения могут быть заявлены комитетом ра-

бочих и служащих не позднее 3 дней со дня получения извещения о приеме рабочего или служащего.

5. В случае увольнения рабочего или служащего, нанятого на постоянную работу, в связи с возражениями комитета, наниматель обязан уплатить увольняемому двухнедельное выходное пособие при условии, если он проработал свыше срока прохождения испытания.

6. В случае, если наниматель не уволил рабочего или служащего, несмотря на возражение комитета рабочих и служащих, комитет имеет право, не позже 3 дней со дня заявления им своих возражений нанимателю, передать возникший конфликт на рассмотрение местного отдела труда, а в тех местностях, где отделов труда не имеется, — местной инспекции труда.

В случае пропуска указанного трехдневного срока, конфликт не подлежит рассмотрению.

7. Отдел труда или инспекция труда должны не позже трех дней (со дня поступления заявления комитета рабочих и служащих вынести свое решение по вопросу о том, был ли произведен наем с нарушением действующего законодательства о труде или коллективного договорами при наличии нарушения указать также, в чем оно выразилось. Рассмотрение заявлений комитетов рабочих и служащих должно производиться с обязательным вызовом нанимателя и представителя комитета рабочих и служащих.

Решение отдела труда или инспекции труда не позднее трех дней должно быть сообщено комитету и нанимателю.

Решение отдела труда или инспекции труда является окончательным и может быть пересмотрено лишь в порядке надзора следующим вышестоящим органом труда.

Если отдел труда или инспекция труда признали, что наем рабочего или служащего произведен с нарушением действующего законодательства о труде или коллективного договора, то наниматель обязан уволить неправильно принятого работника с применением вдавил, изложенных в ст. 5.

9. В случаях предстоящего увольнения рабочих и служащих по сокращению штата одновременно в количестве не менее 3 человек, наниматели обязаны не позднее чем за две недели до увольнения сообщить комитету рабочих и служащих перечень должностей, намеченных к упразднению.

О порядке вербовки рабочих

Постановление НКТ СССР от 30 марта 1931 г № 80 (извлечение). Изв. НКТ № 29 1931 г.

12. Хозорганы обязаны выдавать вербовщикам письменные справки с подробным указанием в них условий вербовки

(суточные, проездные, авансы и т. д.) и условий работы вербуемых рабочих (зарплата, жилищные условия, продовольственные нормы и др. условия).

13. Наряд (или копия его) предъявляется вербовщиком для регистрации в сельсовет. Вместе с нарядом предъявляется справка об условиях вербовки.

14. Вербоваться могут лишь батраки, колхозники, бедняки и середняки. Вербовка кулацких элементов безусловно воспрещается. Списки на вербованных рабочих окончательно устанавливаются лишь после согласования их с сельскими общественными организациями.

15. Вербовка рабочих из числа членов колхозов производится непосредственно самими хозорганами на основе специальных договоров с правлениями колхозов. Но эти договоры должны заключаться исключительно хозорганами.

16. С навербованными рабочими вербовщик от имени хозоргана заключает на месте вербовки индивидуальные или групповые трудовые договоры, в которых должны быть оговорены основные обязательства сторон.

19. За нарушение установленного органами труда районирования мест вербовки, за производство вербовки без нарядов органов труда или с нарядом, не зарегистрированным в сельсовете, за сообщение при вербовке неправильных сведений об условиях вербовки и работы — виновные привлекаются к ответственности в уголовном или административном порядке согласно законодательства союзных республик.

20. Хозорганы оплачивают навербованным рабочим фактическую стоимость проезда и провоза их багажа по железным дорогам, водным и гужевым путям.

Если проезд продолжается более 12 часов, то хозорганы кроме того, выплачивают рабочим суточные за время пребывания в пути в размере 2 р. 50 к. в день, считая день выезда из места жительства и день прибытия к месту работы за 1 день.

21. Обратный проезд к месту жительства (при вербовке на сезонные работы) оплачивается хозорганами тем рабочим, которые проработали в данном хозоргане полностью весь срок найма, установленный при вербовке, а при найме на срок неопределенный — проработали не менее одного года.

22. Авансы в счет заработной платы, если они выплачиваются хозорганами рабочим при вербовке, не могут превышать 20 рублей на человека, кроме случаев вербовки для работы в отдаленных местностях.

23. Хозорганы вправе расторгать досрочно трудовые договоры с навербованными рабочими в случаях:

а) прибытия рабочих на место работы с опозданием, происшедшим по их вине;

б) отказа рабочих, прибывших к месту работы, приступить к работе на условиях, указанных в заключенном трудовом договоре.

24. Хозорганы взыскивают с рабочих выплаченную им стоимость проезда и провоза багажа, суточные и неотработанные авансы в следующих случаях:

а) при увольнении рабочего ранее обусловленного срока найма по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины:

б) при неприбытии намербованных рабочих на работу;

в) в случаях, указанных в ст. 23.

25. Указанное в ст. 24 взыскание производится при расчете путем удержания из заработной платы.

При невозможности такого удержания взыскание производится в беспорядном порядке (по исполнительной надписи нотариальных органов).

27. Хозорганы обязаны всех прибывающих к ним рабочих разместить на работах не позже 2 дней после прибытия к месту работы.

С момента прибытия рабочих до фактического начала работы хозорган обязан выплачивать им за первые два дня суточные по нормам, установленным для пребывания в пути, а за последующие дни — тарифную ставку.

НАЧСОСТАВ

О порядке предоставления должностей начсоставу РККА, увольняемому в запас, долгосрочный отпуск и вовсе от службы.

Постановление СНК СССР 14 сентября 1926 г. (извлечение). Собр. Зак. СССР 1926 г., № 63, ст. 475.

5. Обязать все государственные учреждения и предприятия принимать на службу увольняемых лиц начальствующего состава Рабоче-крестьянской Красной армии по нарядам соответствующих комиссий, впредь до замещения ими не менее 3 проц. всех имеющихся в данном предприятии или учреждении штатных должностей, независимо от числа состоящих к моменту издания настоящего постановления на службе в означенных учреждениях и предприятиях бывших военнослужащих.

Инструкция Центральной Комиссии при СНК СССР по предоставлению должностей увольняемым лицам начальствующего состава РККА от 14 февраля 1927 г. (Извлечение). Изв. НКТ № 14—1927 г.

1. Правом на обеспечение службой в государственных учреждениях и предприятиях СССР в порядке постановлений

СНК СССР от 14 сентября 1926 г. пользуются все лица среднего, старшего и высшего начальствующего состава РККА, увольняемые в запас, долгосрочный отпуск и вовсе от службы.

7. Местные комиссии по предоставлению должностей:

б) получают от всех учреждений и предприятий, расположенных на территории действий комиссии, точные списки забронированных за увольняемым начальствующим составом должностей с указанием:

1) штатной численности каждого учреждения, предприятия;

2) количество бронируемых за демобилизованным начальствующим составом должностей (не менее 3 проц. штатной численности данного учреждения);

3) наименование этих должностей, по каждому учреждению отдельно, с указанием их функций, оплаты и требуемой специальности для занятия их.

д) для направления лиц начальствующего состава на должности учитывают, чтобы заработная плата по новой должности в гражданском учреждении, по возможности, не была ниже оклада военнослужащего по последней его должности в Красной армии;

ж) в случае непредставления учреждениями и предприятиями сведений, указанных в п. «б» настоящей статьи, имеют право направлять в эти учреждения и предприятия для обязательного устройства на службу лиц начальствующего состава в пределах 3 проц. нормы.

11. Списки забронированных за увольняемым начальствующим составом должностей с прочими сведениями, указанными в п. «б» ст. 7 настоящей инструкции, учреждения и предприятия направляют в соответствующие комиссии.

12. Обо всех изменениях в списках забронированных должностей, а также об освобождении лицами начальствующего состава этих должностей, все учреждения и предприятия обязаны в 3-дневный срок сообщить об этом в соответствующие местные комиссии.

13. Замещение забронированных за увольняемым начальствующим составом должностей производится только по путевкам соответствующих комиссий.

16. Лица начальствующего состава, оказавшиеся после испытания соответствующими занимаемой должности, зачисляются в штат учреждений или предприятий со дня допущения к испытанию. В случае же выяснившегося после испытательного срока несоответствия данного лица начальствующего состава той или иной должности, предоставляют ему другую соответствующую должность без снижения заработной платы, а в случае отсутствия такой должности сообщают в комиссию для при-

сылки другого кандидата из числа уволенных лиц начальствующего состава.

Если же на учете комиссии не будет кандидатов, соответствующих забронированной должности, предприятие или учреждение обязано забронировать за начальствующим составом, по согласованию с комиссией, другое место, соответствующее присланному комиссией кандидату.

17. Увольнения с должности лиц начальствующего состава, принятых на службу в государственные учреждения и предприятия по путевкам комиссии, могут производиться с согласия соответствующих комиссий.

18. При проведении в учреждениях или предприятиях сокращений, лицам начальствующего состава, принятым на службу в порядке постановления СНК СССР от 14 сентября (1926 г., при равных условиях с прочими, отдается преимущество в смысле оставления их на службе, причем служба их в рядах Красной армии причисляется к их трудовому стажу.

НЕПРЕРЫВНАЯ ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ НЕДЕЛЯ

О рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю

Постановление СНК СССР 24 сентября 1929 г. Собр. зак. Союза. 1929 г., № 63, ст. 586.

В целях создания в переходящих на непрерывную производственную неделю предприятиях и учреждениях нормального производственного режима путем более равномерного распределения рабочего времени и отдыха при сохранении существующего годового числа рабочих часов и общего числа дней отдыха, СНК СССР постановляет:

1. Во всех предприятиях, переходящих на непрерывную производственную неделю, за исключением строительства и предприятия с сезонным характером работ, вводится пятидневная рабочая неделя (четыре дня работы и один день отдыха).

Во всех учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю, также вводится пятидневная рабочая неделя (четыре дня работы и один день отдыха). При этом в учреждениях с 6-часовым рабочим днем устанавливается рабочий день в 7 часов (включая получасовой перерыв).

В зависимости от особых условий работы отдельных предприятий и учреждений, в них может, в виде исключения, устанавливаться иная рабочая неделя с разрешения:

а) для предприятий и учреждений общесоюзного значения — народных комиссариатов СССР и иных общесоюзных органов, в ведении которых состоят соответствующие предприятия или учреждения;

б) для предприятий и учреждений республиканского значения—подлежащих народных комиссариатов Союзных республик и иных республиканских органов;

в) для предприятий и учреждений местного значения — подлежащих местным органам (не ниже краевых и областных органов или органов автономных республик), а в Союзных республиках, имеющих непосредственно окружное деление, — не ниже окружных органов.

Упомянутые разрешения даются не иначе, как по согласованию с народными комиссариатами труда Союза ССР и Союзных республик и их местными органами, а также с ВЦСПС и республиканскими и местными межсоюзными обвинениями по принадлежности.

Для строителъств и предприятий с сезонным характером работ продолжительность рабочей недели особо устанавливается правительственной комиссией при СТО по переводу предприятий и учреждений на непрерывное производство.

2. Число дней еженедельного отдыха каждого работника в указанных в ст. 1 предприятиях и учреждениях с пятидневной рабочей неделей должно быть не менее 72 в году, включая и те дни еженедельного отдыха, которые приходятся на время очередного отпуска.

3. Продолжительность непрерывного еженедельного отдыха работников указанных в ст. 1 предприятий и учреждений должна быть не менее 39 часов. НКТ Союза ССР предоставляется в зависимости от продолжительности обеденного перерыва устанавливать для отдельных предприятий и учреждений отступления от этого правила.

Для работников предприятий и учреждений, работающих в 2 или более смены, допускается суммированный учет времени еженедельного отдыха, но не более чем за четыре рабочих недели. В этом случае продолжительность каждого еженедельного отдыха может быть больше или меньше 39 часов, но не меньше 24 часов, и должна быть в среднем за учетный период не меньше 39 часов.

4. В указанных в ст. 1 предприятиях и учреждениях непрерывный еженедельный отдых предоставляется работникам поочередно в различные дни, согласно особым графикам (расписаниям), устанавливаемым администрацией предприятия или учреждения по соглашению с Фабрично-заводским (местным) комитетом или заменяющим его органом.

5. Вопрежнему непредоставление работнику непрерывного еженедельного отдыха в установленный для него согласно графику (расписанию) день.

В исключительных случаях, когда работник был привлечен

к работе в установленный для него день еженедельного отдыха. для производства необходимых ремонтных работ и проч., работнику должен быть предоставлен другой день еженедельного отдыха в течение ближайших двух недель.

Не допускается замена дня еженедельного отдыха денежной компенсацией и отработка в дни еженедельного отдыха прогулов по неуважительным причинам.

6. В указанных в ст. 1 предприятиях и учреждениях воспрещается производство работ в следующие революционные дни:

а) день памяти 9-го января 1905 года и памяти В. И. Ленина (22 января);

б) дни Интернационала (1 и 2 мая);

в) дни годовщины Октябрьской революции (7 и 8 ноября).

Это правило не распространяется на непрерывно действующие предприятия, в которых перерыв работы невозможен по производственно-техническим условиям; на предприятия и учреждения, перерыв работ в которых невозможен по причинам общественного характера (больницы, телефонные станции, трамваи, водопровод и т. п.), а также на производство необходимых ремонтных работ.

Празднование остальных революционных событий производится без освобождения рабочих и служащих от работы. В день нового года и в дни всех религиозных праздников (бывш. особых дней отдыха) работа производится на общих основаниях.

Примечание. Революционные праздники не включаются в счет рабочих недель.

7. Работа в революционные праздники, производимая в соответствии с частью 2 ст. 6, оплачивается:

а) при повременной оплате — в размере удвоенной тарифной ставки (оклада), включая установленные приплаты (гарантированный приработок, приплаты на основе расчетного процента и т. п.);

б) при сдельной оплате — по двойным сдельным расценкам.

С согласия работника денежная компенсация может быть заменена предоставлением ему другого выходного дня.

8. Сверхурочная работа, производимая во все остальные дни, кроме революционных дней, оплачивается на общих основаниях, согласно законодательству о труде.

9. В указанных в ст. 1 предприятиях и учреждениях продолжительность рабочего времени накануне революционных дней и дней еженедельного отдыха уравнивается с продолжительностью рабочего времени в остальные дни.

10. В непрерывно действующих предприятиях и учреждениях допускается суммированный учет рабочего времени за

учетные периоды, устанавливаемые графиками (расписаниями) очередности смен, но не более чем за 1 месяц. При этом нормальным рабочим временем считается только рабочее время, не превышающее нормального числа рабочих часов, приходящихся на данный учетный период.

Порядок применения настоящей статьи устанавливается НКТ Союза ССР.

11. Продолжительность ежедневного отдыха (между сменами и т. п.) работников указанных в ст. 1 предприятий и учреждений, во всяком случае должна быть вместе со временем обеденного перерыва не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смен).

12. В коллективном или трудовом договоре может быть предусмотрена обязанность работников указанных в ст. 1 предприятий или учреждений выполнять однородную работу в различных мастерских, цехах, на различных станках, либо выполнять работу различной квалификации.

Форма, порядок и размер оплаты устанавливаются в этом случае по соглашению сторон.

13. В отношении указанных в ст. 1 предприятий и учреждений, рабочее время которых регулируется специальными постановлениями (железнодорожный транспорт, водный транспорт и г. д.), настоящее постановление применяется с изменениями, вытекающими из соответствующих специальных постановлений. *О порядке исчисления в перешедших на непрерывную производственную неделю предприятий и учреждений продолжительности отпусков, размеров выходного пособия при увольнении, срока сохранения прежней заработной платы при переводе на нижеоплачиваемую работу и сроков испытания при приеме на работу.*

Постановление СНК СССР 3 октября 1929 г. (Извлечение). Собр Зак. 1929 г. № 63. ст. 587.

В перешедших на непрерывную производственную неделю предприятий и учреждениях продолжительность очередного и дополнительного отпусков устанавливается в 12 рабочих дней с добавлением соответствующего числа дней еженедельного отдыха и революционных дней, захватываемых отпускным периодом.

В тех же предприятиях и учреждениях выходное пособие при увольнении выдается за 12 рабочих дней, прежняя заработная плата при переводе на нижеоплачиваемую работу сохраняется в течение 12 рабочих дней, а сроки испытания работников при приеме на работу устанавливаются: для рабочих — в 6 рабочих дней, для служащих менее ответственных видов труда — в 12 рабочих дней и для служащих более ответственных видов труда в 24 рабочих дня.

Продолжительность отпусков при временной утрате трудоспособности, беременности и родах исчисляется на общих основаниях, согласно Кодекса Законов о труде.

При выдаче заработной платы за отпускное время, компенсации за неиспользованный отпуск и выходного пособия в предприятиях и учреждениях с большим или меньшим числом выходов на рабочего в месяц против нормального (подземные работы, судовые команды и т. п.) указанное выше число рабочих дней соответственно изменяется.

ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

О сохранении заработка за время выполнения общественных обязанностей

Постановление НКТ СССР № 206 от 22 июля 1931 г. (Извлечение). Изв. НКТ № 25 1931 г.

1. Работники сохраняют свой средний заработок по месту работы за время выполнения следующих государственных или общественных обязанностей (поскольку действующее законодательство разрешает выполнять эти обязанности в рабочее время):

а) за время участия в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей, экспертов или свидетелей, за время вызова в качестве экспертов или свидетелей в органы дознания или следствия, а также за время участия в качестве представителей профсоюзов или экспертов в заседаниях примирительной камеры или третейского суда;

б) за время осуществления избирательного права;

в) за время участия в качестве представителей на съездах, конференциях и собраниях уполномоченных, созываемых органами государственными, профсоюзными или потребительской кооперацией;

г) за время участия в качестве представителей на съездах, конференциях и пленумах партийных комитетов и контрольных комиссий, созываемых органами ВКП(б) и ВЛКСМ, при условии, если съезд, конференция или пленум созывается в масштабе не ниже районного;

д) за время участия в пионерских слетах — общесоюзных, республиканских и местных;

е) за время командировки для проведения массовых кампаний;

ж) за время участия в работах призывных комиссий;

з) в случаях, предусмотренных законодательством союзных республик.

3. В случаях, указанных в ст. 1, работники сохраняют свой

средний заработок также и за время проезда к месту выполнения соответствующих государственных или общественных обязанностей и обратно (напр., за время поездки на съезд профсоюзов и обратно со съезда к месту работы).

4. Работники, условия труда которых регулируются специальными законами (работники, занятые на сезонных работах, временные работники, ученики у кустарей и ремесленников и др.), сохраняют заработок за время выполнения государственных или общественных обязанностей в пределах, предусмотренных этими специальными законами.

За время участия в пионерских слетах работники сохраняют заработок независимо от того, где и на каких работах они работали.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Административная и уголовная

Положения КЗОТ (извлечение).

Ст. 148. Для осуществления указанных в ст. 146 целей органы инспекции труда:

д) привлекают к ответственности в административном и судебном порядке за несоблюдение постановлений настоящего кодекса, декретов, инструкций, распоряжений и проч. актов Советской власти, направленных к охране жизни и здоровья трудящихся.

Ст. 167. Нарушение правил, установленных в главе XV настоящего кодекса, о профессиональных (производственных) союзах рабочих и служащих и их органах в предприятиях, учреждениях и хозяйствах, влечет ответственность по ст. 135 Угол, кодекса РСФСР.*

Ст. 180. Нарушение правил о социальном страховании, изложенных в кодексе, а равно и прочих законоположениях, влечет уголовную ответственность согласно соответствующим статьям Уголовного кодекса.

О порядке найма и распределения рабочей силы и о борьбе с текучестью рабочей силы

Постановление ЦИК и СНК СССР 15 декабря 1930г. (Извлечение). Собр. зак. СССР 1930 г. № 60, ст. 641.

15. Руководители предприятий, учреждений и хозяйств общественного сектора подвергаются в установленном порядке дисциплинарным взысканиям распоряжением вышестоящих органов, либо административным взысканиям по постановлению **органов** труда за следующие нарушения:

* По Угол, кодексу АССР ст. ст. 168 и 169 (си. ниже).

а) за неправильное использование квалифицированной рабочей силы внутри предприятия, учреждения или хозяйства;

б) за преувеличение заявок на рабочую силу и за перебор рабочих сверх потребности, установленной промфинпланом;

в) за непринятие мер к своевременному обеспечению рабочей силой предприятий, учреждений и хозяйств;

г) за нарушение норм оплаты труда, установленных по коллективным договорам шли в порядке государственного нормирования;

д) за переманивание рабочих и административно-технического персонала из одних предприятий в другие предприятия «ли учреждения;

е) за задержку рабочих и административно-технического персонала, подлежащих переводу по распоряжению органов труда.

О мероприятиях по борьбе с нарушениями законодательства о труде

Постановление ЦИК и СНК СССР 2 января 1929 г. (Извлечение). Собр. зак. СССР 1929 г. № 4. ст. 31.

1. НКТ СССР и НКТ Союзных республик, в пределах их компетенции, предоставляется издавать обязательные постановления по «вопросам найма рабочей силы, охраны труда и социального страхования с установлением административных взысканий за их нарушение. Административные взыскания могут устанавливаться за те нарушения, которые не содержат признаков преступлений, преследуемых в судебном порядке.

В качестве взыскания, налагаемого в административном порядке, может быть предусмотрен штраф в пределах не свыше 100 руб.

2. Штрафы налагаются:

а) до 25 руб. — инспекторами труда;

б) свыше 25 руб. губернскими, окружными (или соответствующим им) органами труда.

3. Постановление инспектора труда о наложении штрафа может быть обжаловано в губернский, окружной (или соответствующий им) орган труда.

Постановление губернского, окружного (или соответствующего им) органа труда о наложении штрафа может быть обжаловано в непосредственно вышестоящий орган труда. *

4. Жалобы на наложение штрафа подаются в двухнедельный срок.

* После слияния НКТ с ВЦСПС административные взыскания налагаются инспекторами труда профсоюзов.

Постановления по жалобам являются окончательными и дальнейшему обжалованию не подлежат. Обжалование приостанавливает приведение взыскания в исполнение.

5. Постановления о наложении административных взысканий могут выноситься не позднее двухмесячного срока со дня совершения нарушения.

6. Принудительное взыскание штрафов производится органами Рабоче-крестьянской милиции, при этом в изъятие из ст. 3 постановления ЦИК и СНК СССР 4 января 1928 г. об ограничении наложения штрафов в административном порядке (Собр. зак. СССР 1928 г., № 5, ст. 421) взыскание может быть обращено и на причитающуюся оштрафованному заработную плату.

7. За неправильное наложение административных взысканий соответствующие должностные лица подвергаются дисциплинарным взысканиям вплоть до увольнения от должности, а в подлежащих случаях несут ответственность в судебном порядке.

Постановления Уголовного Кодекса АССР об ответственности за нарушение КЗОТ и колдоговоров

Ст. 168. Нарушение нанимателем, как частными лицами, так и соответствующими лицами государственных или общественных учреждений и предприятий, законов, регулирующих применение труда, а равно законов об охране труда и социального страхования, влечет за собой лишение свободы или принудительные работы на срок до 6 месяцев или штраф до 300 рублей.

Если нарушение обнимает группу рабочих не менее 3-х человек, однородно по своему составу в отношении всех входящих в данную группу лиц и совершено в отношении всех их одновременно, то оно влечет за собой лишение свободы или принудительные работы на срок до 1 года или штраф до 1000 рублей.

Поставление работника, с нарушением правил об охране труда, в такие условия работы, при которых он утратил или мог утратить свою трудоспособность, влечет за собой лишение свободы на срок до 2 лет или принудительные работы до 1 года или штраф до 500 руб.

Те же действия, если последствием их явилась смерть работника, влекут за собой лишение свободы на срок до 3 лет или принудительные работы на срок до одного года.

Нарушение правил об охране труда, технике безопасности, промышленной санитарии и гигиене, устанавливаемых местными органами власти в порядке обязательных постановлений, а равно постановлениями, приказами и инструкциями НКТ. вле-

чет за собой лишение свободы на срок до 1 месяца или принудительные работы на срок до 2 месяцев или штраф до 100 руб., налагаемые в административном порядке.

Ст. 169. Нарушения нанимателем заключенных им с профессиональным союзом коллективных договоров, тарифных соглашений и соглашений примирительных камер, если при производстве дела в судебном порядке или примирительном порядке установлен злонамеренный характер нарушения, влечет за собой меры, указанные в первой и второй частях ст. 168.

Ответственность имущественная

Положения КЗОТ.

Ст. 83. Рабочие и служащие несут имущественную ответственность перед нанимателем за причиненный ему при исполнении служебных обязанностей ущерб в размере действительного ущерба, но не свыше одной трети своей тарифной ставки, если ущерб вызван небрежностью в работе или нарушением закона, правил внутреннего распорядка, специальных инструкций и распоряжений нанимателя. Такую ответственность рабочие и служащие несут в случаях:

а) иорчи, уничтожения или утраты орудий производства (машины, приспособления) и повреждения рабочего, продуктивного и иного скота;

б) недобора денежных сумм, утраты документов, полного или частичного обесценения документов, необходимости для нанимателя произвести излишние или штрафные выплаты;

в) недостачи сверх предусмотренных норм ценностей, переданных под ответственность нанявшегося работника для хранения или для других целей;

г) неправильного израсходования денежных сумм, выданных на хозяйственные нужды.

Ст. 81¹. Рабочие и служащие несут имущественную ответственность перед нанимателем за причиненный последнему ущерб в пределах полного размера ущерба в следующих случаях:

а) когда ущерб причинен действиями работников, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке;

б) когда специальными законами на работников возложена полная, либо повышенная по сравнению с указанным в ст. 85 пределом имущественная ответственность за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении служебных обязанностей;

в) когда между работником и нанимателем имеется особый письменный договор о принятии на себя работником полной, либо повышенной по сравнению с указанным в ст. 83 пределом имущественной ответственности за недостачу сверх предусмот-

ренных норм ценностей, переданных под ответственность работника для хранения или для других целей;

г) когда ущерб причинен не при исполнении служебных обязанностей.

Ст. 83². В случаях, указанных в ст. 83, возмещение ущерба производится путем вычета нанимателем своей властью соответствующей суммы из заработной платы работника. Распоряжение нанимателя о производстве вычета может быть сделано не позднее месячного срока со дня обнаружения нанимателем причиненного ему работником ущерба. Вычет может быть произведен не ранее 7 дней со дня сообщения работнику распоряжения нанимателя. Если работником в указанный срок будет заявлено о незаконности вычета или о неправильности его размера, то вычет не производится и вопрос вносится нанимателем в 14-дневный срок на разрешение расценочно-конфликтной комиссии, а в подлежащих случаях — Народного суда по производственным и трудовым делам.

В случаях, указанных в ст. 83¹, возмещение ущерба при наличии спора производится путем предъявления нанимателем судебного иска к работнику.

Вычет распоряжением нанимателя может производиться лишь с таким расчетом, чтобы при каждой выплате заработной платы удерживаемая путем вычета сумма вместе с иными удержаниями из заработной платы, производимыми в порядке судебного или бесспорного взыскания, не превысила 50 проц. причитающейся работнику заработной платы.

Инструкция НКТ СССР 1 июня 1932 г. № 95 об имущественной ответственности работников за материалы и изделия и за имущество предприятия или учреждения, выданное в пользование работникам. (Извлечение).

Изв. НКТ СССР, 1932 г., № 17—18.

1. Работники предприятий и учреждений несут имущественную ответственность за материалы, полуфабрикаты и изделия, а также за инструменты, спецодежду и др. предметы, выданные предприятием или учреждением в пользование работникам (измерительные приборы, респираторы, маски, очки и т. п.).

2. За хищение, умышленное уничтожение или умышленную порчу указанного в ст. I имущества работник несет ответственность в 5-кратном размере причиненного ущерба.

За утрату этого имущества по небрежности, а также за порчу его по небрежности, кроме случаев порчи до небрежности материалов, полуфабрикатов и изделий (ст. 3), работник не-

сет ответственность в пределах до 5-кратного размера причиненного ущерба в зависимости от обстоятельств дела.

3. За порчу по небрежности материалов, полуфабрикатов и изделий (работник несет ответственность в размере причиненного ущерба, но не свыше двух третей своего среднего месячного заработка).

4. Лица административно-технического и административно-хозяйственного персонала за неправильную постановку учета и хранения указанного в ст. 1 имущества, находящегося на складе, в магазине, в цехе или непосредственно у рабочих, а также за принятие необходимых мер по борьбе с хищением, уничтожением и порчей этого имущества, — несут ответственность в размере происшедшего для предприятия или учреждения действительного ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка.

Это правило не распространяется на те случаи, для которых действующими постановлениями установлена повышенная ответственность лиц административно-технического и административно-хозяйственного персонала в полном размере причиненного ущерба.

5. При определении ущерба, причиненного хищением, уничтожением, утратой или порчей инструмента, спецодежды и других (предметов, выданных в пользование работникам, надо исходить из себестоимости имущества с учетом фактической изношенности.

6. Суммы, которые должны быть взысканы с работника (ст.ст. 2—4), удерживаются непосредственно по распоряжению администрации из заработной платы и любых других сумм, причитающихся работнику от предприятия или учреждения.

Работник может обжаловать это удержание или его размер в РКК.

7. При каждой выплате удержание не может превышать 25 проц. всех причитающихся работнику сумм. Если из заработной платы работника производятся также и другие удержания, то общий размер всех удержаний не может превышать 50 проц. всех причитающихся сумм.

Удержание производится при каждой выплате впредь до полного погашения долга. Если при увольнении работника удержание в указанных размерах не покрывает всего долга, то оставшаяся часть взыскивается администрацией в упрощенном порядке по законодательству союзных республик.

8. Независимо от имущественной ответственности, администрация в случаях хищения, умышленного уничтожения или умышленной порчи имущества может налагать на работников

дисциплинарные взыскания, а наиболее злостных привлекать к уголовной ответственности.

*Ответственность имущественная за неправильное увольнение
Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении
трудовых конфликтов*

Постановление ЦИК и СНК Союза ССР 29 августа 1928 года. (Извлечение). Собр. зак. СССР 1928 г., № 51, ст. 495.

По рассматриваемым в трудовой сессии делам о восстановлении в должности или на работе неправильно уволенных работников трудовая сессия может по своей инициативе возложить на должностных лиц государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений, произведших неправильное увольнение, обязанность возместить предприятию или учреждению убытки, причиненные последнему выплатой вознаграждения неправильно уволенному работнику. Указанное возмещение не может превышать 3-месячного заработка соответствующего должностного лица.

Циркуляр НКТ СССР 25 мая 1929 г., № 174.
Наркомтруда Союзных республик.

Из поступивших в НКТ СССР материалов вытекает необходимость упорядочения вопроса о возложении на лиц администрации обязанности возместить убытки, причиненные предприятию или учреждению оплатой работника за время вынужденного прогула (ст. 72 утвержденных ЦИК и СНК СССР 29 августа 1928 г. правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов).

В связи с этим НКТ СССР предлагает Вам договориться с НКТ Союзных республик об издании директивных указаний о случаях и порядке возложения на администрацию упомянутой выше материальной ответственности.

Со своей стороны НКТ СССР считал бы необходимым предусмотреть в этих директивах следующее:

В случае, если суд признает необходимым войти в обсуждение вопроса о возложении на администрацию материальной ответственности за причиненные убытки, рассмотрение дела должно производиться при участии, тех лиц администрации, на которых предполагается возложить материальную ответственность, с тем чтобы они могли дать необходимые объяснения, представить свидетелей, документы и проч. Если соответствующие лица не присутствовали при рассмотрении основного дела о восстановлении должности, вопрос об их материальной ответственности должен быть выделен из дела и рассмотрен судом особо в одном из последующих заседаний.

Не следует возлагать на лиц администрации материальную

ответственность: а) в случаях, когда неправильное увольнение было основано на отмененном впоследствии решении РКК или иного органа; б) в случаях, когда будет признано, что работником, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, действительно было допущено ее нарушение, но что увольнение должно быть заменено другой более мягкой мерой взыскания; в) в случаях, когда судом не будет установлено умышленное или по явной небрежности нарушение законодательства о труде, проявление волокиты, личная заинтересованность в увольнении работника и т. п. При наличии же признаков указанных выше нарушений виновные лица администрации должны неуклонно привлекаться к имущественной ответственности, а в подлежащих случаях должен возбуждаться и вопрос о привлечении их к ответственности в уголовном порядке.

ОТПУСКА

Положения КЗОТ

Ст. 114. Всем лицам, работающим по найму, проработавшим непрерывно не менее пяти с половиной месяцев, предоставляется один раз в году очередной отпуск, продолжительностью не менее 12 рабочих дней. Для лиц, не достигших 18 лет, продолжительность очередного отпуска должна быть не менее 24 рабочих дней.

Ст. 115. Лицам, работающим в особо вредных и опасных предприятиях, предоставляются кроме отпусков, предусмотренных ст. 114, дополнительные отпуска, сроком не менее 12 рабочих дней.

Ст. 115¹. Список производств и профессий, дающих право на дополнительный отпуск, устанавливается НКТ.

Правом на дополнительные отпуска по вредности, наряду с работниками в особо вредных и опасных предприятиях (ст. 115), пользуются также работники отдельных категорий в районах с особо вредными климатическими условиями.

Список этих районов и категорий работников, которым предоставляются дополнительные отпуска, устанавливается в порядке, предусмотренном постановлением ЦИК и СНК СССР 6 марта 1929 года о дополнительных отпусках для отдельных категорий работников в районах с особо вредными климатическими условиями.

Ст. 116. Воспрещается непредоставление, а равно замена денежной компенсацией (ст. 91) дополнительных отпусков, предусмотренных ст. 115, а также очередных отпусков несовершеннолетним (ст. 114), за исключением случаев, предусмотренных особыми постановлениями НКТ.

Ст. 117. Пользование отпусками может происходить в тече-

ние всего года, но не должно нарушать нормального хода работ в предприятиях, учреждениях и хозяйствах.

Ст. 118. Время, порядок и очередь пользования отпусками должны быть устанавливаемы расценочно-конфликтной комиссией, а при отсутствии таковой — по соглашению между администрацией предприятия, учреждения или хозяйства и представителями рабочих.

В случае возникновения разногласия по этим вопросам они разрешаются в конфликтном порядке.

Ст. 119. Отпуска, предоставленные трудящимся в установленном порядке по болезни или материнству, в счет очередных и дополнительных отпусков, предусмотренных ст.ст. 114 и 115, не входят.

Ст. 120. Если очередной отпуск не был использован в данном году не по вине трудящегося и трудящийся не получил за него компенсации (ст. 91), то в следующем году он должен быть продлен на неиспользованный срок. Соединение отпусков более чем за два года не допускается.

Правила об очередных и дополнительных отпусках

Утверждены НКТ СССР 30 апреля 1930 г., № 169. (Изв. НКТ № 13 — 1930 г.) с изменениями и дополнениями в №№ 23—24 и 36 1930 г. и № 4 1931 г. (Извлечение).

/ . Право на отпуск.

1. Каждый работник, проработавший у данного нанимателя не менее пяти с половиной месяцев, имеет право получить очередной отпуск.

Очередной отпуск предоставляется один раз в течение года работы работника у данного нанимателя, считая со дня поступления на работу, то-есть один раз в рабочем году.

Право на следующий очередной отпуск в счет нового рабочего года возникает у работника по истечении 5 с половиной месяцев со дня окончания предыдущего рабочего года.

Если работник переброшен по предложению органа труда или состоящей при нем комиссии, или по предложению партийной, комсомольской или профессиональной организации из одного предприятия или учреждения в другое без перерыва в работе, то в стаж работы, дающей право на отпуск, засчитывается время, проработанное у предыдущего нанимателя, — при условии, если работник по своему желанию не получил за это время компенсации за неиспользованный отпуск.

2. Возможны случаи, когда работник увольняется до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск. В этих случаях при расчете наниматель вправе из заработной платы произвести удержание за неотработанные дни отпуска.

Удержание не допускается, если работник увольняется вследствие:

а) ликвидации предприятия или учреждения или отдельных частей его, сокращения штатов или работ, а также реорганизации или временной приостановки работ;

б) поступления на действительную военную службу;

в) командирования в установленном порядке в ВУЗ, техникум, на рабфак, на подготовительное отделение при ВУЗе или на курсы по подготовке в ВУЗ или на рабфак;

г) переброски на другую работу по предложению органа труда или состоящей при нем комиссии, а также партийной, комсомольской и профессиональной организации;

д) выяснившейся непригодности к работе.

Если наниматель, имея право на удержание, фактически при расчете не смог произвести его вовсе или частично (например, вследствие недостаточности сумм, причитающихся при расчете), то дальнейшее взыскание (через суд) не производится.

Вся эта статья применяется независимо от того, использован ли отпуск после 5 с половиной месяцев работы или до этого срока авансом (ст. 12).

3. Если работник уволился до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск или полную компенсацию, то у нового нанимателя $5\frac{1}{2}$ -месячный срок работы, дающий право на отпуск, исчисляется следующим образом:

а) если при увольнении было произведено удержание за все неотработанные дни отпуска, то $5\frac{1}{2}$ -месячный отпуск считается со дня поступления к новому нанимателю;

б) если при увольнении наниматель, имея право на удержание, фактически не произвел его вовсе или частично, то $5\frac{1}{2}$ -месячный срок начинается, когда работник проработает, у нового нанимателя по одному месяцу за каждый неотработанный день отпуска, за который заработная плата осталась неудержанной (а при 18 или 24-дневном отпуске у прежнего нанимателя — по одному месяцу за каждые полтора или 2 дня);

в) если при увольнении наниматель не имел права на удержание, то $5\frac{1}{2}$ -месячный срок начинается по истечении того рабочего года, за который отпуск или полная компенсация были получены у прежнего нанимателя; в этом случае в годичный срок засчитывается также и время пребывания на работах, не дающих право на отпуск (временных, сезонных и т. п.).

4. В $5\frac{1}{2}$ -месячный срок работы, дающий право на очередной отпуск, засчитываются:

а) фактически проработанное время;

б) время, когда работник фактически не работал, но наниматель обязан был по закону или коллективному договору со

хранить за ним должность и заработок полностью или частично (в том числе время оплаченного нанимателем вынужденного прогул при неправильном увольнении и последующем восстановлении на работе);

в) время, когда работник, сохраняя за собой должность, фактически не работал, но получал пособие от страховой кассы (болезнь, увечье, беременность, роды, карантин, уход за больным членом семьи).

Остальное время, в течение которого работник фактически не работал, работнику не засчитывается.

5. Полный дополнительный отпуск при работе в особо вредных и опасных условиях по спискам профессий, установленным НК Т или коллективным договором, предоставляется, если работник фактически проработал в своем рабочем году в этих условиях не менее $5\frac{1}{2}$ месяцев подряд или с перерывами. При этом в счет времени, проработанного в особо вредных и опасных условиях, засчитываются лишь те дни, в которых работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для данной профессии.

Если же работник проработал в своем рабочем году в особо вредных и опасных условиях менее $5\frac{1}{2}$ месяцев, то ему предоставляется дополнительный отпуск пропорционально проработанному времени из расчета 1 день отпуска за каждый проработанный месяц (при полном отпуске в 12 рабочих дней).

При предоставлении дополнительных отпусков соответственно применяются ст.ст. 1, 2 и 3.

6. Получение отпуска или компенсации за него должно отмечаться нанимателем в расчетной книжке и трудовом списке— в соответствии с установленными формами этих документов. Такая же отметка должна вноситься в удостоверение, выдаваемое работнику при увольнении.

Если при увольнении работника наниматель имеет право на удержание зарплаты за неотработанные дни отпуска (ст. 2), то в документах работника добавляется отметка: «удержание за неотработанные дни отпуска произведено полностью» или «осталась не удержанной зарплата за столько-то дней отпуска».

Во все этих случаях должен указываться срок, в счет которого предоставлен отпуск или компенсация (например: «отпуск использован за время до 1 июля 1931 года»).

Если в документах, предоставленных работником, не имеется указаний об использовании отпуска по прежней работе, наниматель может потребовать соответствующую справку от работника у ли запросить ее сам с прежнего места работы.

///. Продолжительность отпуска

7. Очередной отпуск взрослым работникам предоставляется во всех случаях на 12 рабочих дней, с добавлением выходных дней, приходящихся на отпускное время.

В том же размере предоставляется полный дополнительный отпуск работникам, занятым в особо вредных и опасных условиях, по спискам профессий, установленным НКТ или коллективным договором, если в этих списках не предусмотрен отпуск иной продолжительности.

8. Работникам с ненормированным рабочим днем может предоставляться в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время дополнительный отпуск.

Срок этого отпуска в государственных учреждениях и предприятиях и смешанных акционерных обществах с преобладающим участием государственного капитала не может превышать 12 рабочих дней.

9. Несовершеннолетним работникам, которым ко дню возникновения права на отпуск не исполнилось 18 лет, а также всем ученикам школ фабрично - заводского и горно - промышленного ученичества и школ массовых профессий очередной отпуск предоставляется в размере 1 календарного месяца (напр.. с 5 июня по 5 июля), но не менее 24 рабочих дней.

Если же эти несовершеннолетние или ученики допущены в установленном порядке к работе в особо вредных и опасных профессиях, перечисленных в списках НКТ, то очередной отпуск предоставляется им в общей сложности в размере $1\frac{1}{2}$ календарных месяцев, но не менее 36 рабочих дней.

////. Время и порядок пользования отпуском.

10. Отпуска предоставляются работникам в любое время в течение всего года, в порядке очереди, устанавливаемой РКК, а при отсутствии РКК — по соглашению нанимателя с соответствующим органом профсоюза.

Очередность предоставления отпуска на каждый год устанавливается не позже 1 января этого года.

Отпуск может предоставляться как последовательно одним работникам за другими, так и одновременно всем или некоторым группам работников (например, при неизбежности приостановки предприятия на ремонт).

В случае неожиданной приостановки работ в предприятии или учреждении или в отдельных его частях (вследствие аварии, стихийного бедствия и т. п.) по решению РКК отпуска могут быть предоставлены всем группам или некоторым группам работников одновременно, с отступлением от ранее установленной очереди.

11. Отпуска не должны приурочиваться исключительно к 1 и 15 числам каждого месяца, а должны распределяться по возможности равномерно в течение всего месяца.

12. При установлении очереди может быть предусмотрено предоставление отпуска тому или иному работнику до наступления у него права на отпуск (авансом).

13. Отпуска несовершеннолетним работникам предоставляются (в порядке очереди, устанавливаемой РКК) по общему правилу летом. Это не лишает несовершеннолетних права использовать отпуск в другое время года.

14. Возможны случаи, когда у работника право на очередной и на дополнительный отпуск возникает в различное время. В таких случаях оба отпуска предоставляются ему одновременно полностью в срок, определяемый РКК при установлении общей очередности отпуска. При этом срок работы на новый отпуск в счет следующего рабочего года исчисляется раздельно по очередному и по дополнительному отпускам.

15. Отпуск по совмещаемой должности предоставляется одновременно с отпуском по основной должности.

16. Наниматель обязан своевременно внести на рассмотрение РКК (а при отсутствии РКК — на рассмотрение профсоюза) проект распределения очереди отпусков.

Наниматель обязан также уведомить каждого работника о времени начала и окончания его отпуска. Уведомление производится не позже чем за 15 дней путем вывешивания соответствующих объявлений в цехах, мастерских, отделениях и других местах работы.

Работники, получающие отпуск в индивидуальном порядке (например, при перенесении срока отпуска), должны быть предупреждены путем письменного извещения.

Если по решению РКК отпуск предоставляется группе работников вне очередности вследствие аварии, стихийного бедствия и т. п. то уведомление работников о времени их отпуска должно быть произведено не позже чем за два дня.

17. Очередной или дополнительный отпуск должен быть перенесен на другой срок или продлен в следующих случаях:

а) в случае временной нетрудоспособности работника, если дня нетрудоспособности оплачены страховой кассой;

б) в случае привлечения работника к исполнению государственных или общественных обязанностей;

в) в случае ареста работника;

г) в других случаях, предусмотренных специальными постановлениями.

Наниматель имеет право потребовать от работника представление документов, доказывающих невозможность использовать отпуск в назначенное время.

Кроме того, по особому заявлению работника, отпуск должен быть перенесен и в случаях, если наниматель не уведомил своевременно работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед.

18. Если причины, мешающие работнику уйти в отпуск, наступили до его начала, то новый срок отпуска определяется по соглашению нанимателя с работником.

Если же эти причины наступили во время пребывания работника в отпуске, то срок возвращения из отпуска автоматически удлиняется на соответствующее количество дней, при чем работник обязан немедленно уведомить об этом нанимателя.

Эти дни оплачиваются нанимателем в случае, если по закону или договору он обязан был выплатить заработную плату работнику за время исполнения государственной или общественной обязанности или за время ареста.

При удлинении отпуска вследствие временной нетрудоспособности добавочные дни нанимателем не оплачиваются.

Перенесение всего отпуска в других случаях, кроме указанных в ст 17, допускается по соглашению нанимателя и работника или по решению РКК, а разделение на части очередного отпуска (в том числе и суммированного) по соглашению нанимателя и работника.

При отсутствии указанных условий перенесение и разделение отпуска не допускается.

IV. Сохранение должности и заработка во время отпуска.

20. Увольнение работника, находящегося в очередном или дополнительном отпуске, не допускается, за исключением случаев:

- а) полной ликвидации предприятия или учреждения;
- б) приостановки работ в предприятии или учреждении в целом на срок более одного месяца по причинам производственного характера;
- в) вступления в силу обвинительного судебного приговора по делу, непосредственно связанному с работой в данном предприятии или учреждении;
- г) в случае, когда увольнение производится в порядке чистки аппарата по 1-й или 2-й категории.

21. За время пребывания работника в очередном или дополнительном отпуске за ним сохраняется его средний заработок.

Выплата заработка производится накануне начала отпуска.

22. Если во время пребывания работника в отпуске заработная плата его изменилась, то перерасчет с работником в связи

с этим изменением не производится, за исключением случая повышения твердой ставки или оклада работника, оплачиваемого повременно. Этому работнику предприятие или учреждение обязано доплатить разницу между старой и новой ставкой или окладом за время со дня повышения оплаты.

Перерасчет производится во всех случаях обнаружения не правильности в подсчете заработной платы.

У. Суммирование отпусков и компенсация за отпуск

23. Непредоставление очередного отпуска в текущем году допускается только в случае, если предоставление отпуска данному работнику может отразиться неблагоприятно на нормальном ходе работы предприятия или учреждения.

Для непредоставления отпуска необходимо соглашение нанимателя с работником и утверждение этого соглашения распорочно-конфликтной комиссией. В случае недостижения соглашения нанимателя с работником вопрос разрешается РКК в конфликтном порядке.

24. Воспрещается непредоставление очередных отпусков в течение двух лет подряд.

25. Воспрещается непредоставление очередных отпусков несовершеннолетним, а также дополнительных отпусков в особо вредных и опасных профессиях, за исключением случаев увольнения работника.

26. Сверх случаев; прямого непредоставления отпуска (ст. 23) отпуск считается неиспользованным (полностью или частично) по вине нанимателя также и в следующих случаях:

- а) если отпуск остался неиспользованным вследствие не принятия нанимателем мер к установлению очереди отпусков,
- б) если отпуск, который подлежит обязательному перенесению, не был перенесен на новый срок.

27. В случае неиспользования отпуска (полностью или частично) по вине нанимателя, работнику должна быть выплачена денежная компенсация за неиспользованный отпуск или в следующем году отпуск должен быть продлен на неиспользованный срок.

Для суммирования отпуска достаточно соглашения нанимателя с заинтересованным работником. Суммирование отпуска при несогласии нанимателя или работника, а также всякая выплата денежных компенсаций за отпуск (кроме случаев увольнения) допускается только по решению РКК.

Отказ работника от использования отпуска в установленный для него срок без согласования с нанимателем, а при недости-

жении соглашения—без решения РКК не дает работнику права на компенсацию или суммирование отпуска.

28. При увольнении работника, неиспользовавшего своего права на отпуск, ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

При увольнении по каким бы то ни было причинам работники, проработавшие у данного нанимателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск, получают полную компенсацию.

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5¹/₂ до 11 месяцев, если они увольняются вследствие:

а) ликвидации предприятия или учреждения или отдельных частей его, сокращения штата или работ, а также реорганизации или временной приостановки работ;

б) поступления на действительную военную службу;

в) командирования в установленном порядке в ВУЗы, техникумы, на рабфаки, на подготовительные отделения ВУЗов и на курсы по подготовке в ВУЗы и на рабфаки;

г) переброски на другую работу по предложению органов труда или состоящих при них комиссий, а также партийных комсомольских и профессиональных организаций;

д) выяснившейся непригодности к работе.

Во всех остальных случаях работники получают пропорциональную компенсацию. Таким образом пропорциональную компенсацию получают работники, проработавшие от 5¹/₂ до 11 месяцев, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных выше (в том числе по собственному желанию), а также все работники, проработавшие менее 5¹/₂ месяцев, независимо от причин увольнения.

29. Полная компенсация выплачивается в размере среднего заработка за срок полного отпуска.

Пропорциональная компенсация выплачивается в следующих размерах:

а) при отпуске в 12 рабочих дней—в размере дневного среднего заработка за каждый месяц работы, подлежащей зачету в срок, дающий право на отпуск;

б) при отпуске в 24 рабочих дня и при месячном отпуске—в размере двухдневного среднего заработка за каждый месяц;

в) при полуторамесячном отпуске—в размере трехдневного, а при двухмесячном отпуске—в размере четырехдневного среднего заработка за каждый месяц.

При нечислении срока работы, дающего право на компенсацию, соответственно применяется раздел I настоящих правил.

30. Компенсация за отпуск, удлиненный на основании коллективного или письменного трудового договора, или на основании отметки в расчетной книжке, выплачивается соответствующему сроку отпуска, установленному в договоре или расчетной книжке.

В остальных случаях необязательного по закону удлинения отпуска наниматель обязан уплатить компенсацию соответственно общеустановленному сроку отпуска.

При суммировании отпусков удлиненные отпуска включаются в подсчет во всех случаях в полном размере.

31. При совместительстве компенсация за отпуск, неиспользованный по совмещаемой должности, выплачивается на общих основаниях.

32. Компенсация за отпуск выплачивается в конце года работы, за исключением случаев увольнения работника.

33. В случае смерти работника компенсация за отпуск выплачивается на общих основаниях.

VI. Заключительные положения.

34. При выплате заработной платы или компенсации за отпуск средний заработок исчисляется в порядке, предусмотренном постановлением НКТ СССР от 2 апреля 1932 г. № 142 о среднем заработке и оплате за неполный месяц.

35. При исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

35-а. В учреждениях и управленческом аппарате предприятий обобщественного сектора (правлениях трестов, объединений и т. д., но не заводоуправлениях) настоящие правила применяются со следующими дополнениями:

а) в течение каждого месяца должны уходить в отпуск 8—9% всего состава работников. Отступления от указанных норм допускаются только в органах, связанных с обслуживанием сезонных работ.

Одновременное предоставление отпусков всем работникам учреждения или отдельных его частей допускается лишь в тех случаях, когда это вызывается производственными условиями

* Порядок исчисления среднего заработка при уходе в отпуск и выплате компенсации за неиспользованный отпуск—см. ниже.

(например, при неизбежности приостановки работы во время ремонта);

б) удлинение отпуска за счет неиспользованных выходных дней воспрещается;

в) воспрещается предоставление отпусков без сохранения заработка, кроме тех случаев, когда они предусмотрены специальными законами (например, законами о распределении на работу молодых специалистов по окончании ВУЗов и техникумов);

г) при уходе в отпуск передача другим работникам незаконченной работы не допускается.

36. В тех случаях, когда особыми постановлениями установлены для отдельных категорий работников (в частности, для работников в районах с особо вредными климатическими условиями) специальные правила предоставления отпусков, настоящие правила не применяются в той части, в которой они противоречат этим особым постановлениям. В остальной своей части настоящие правила применяются на общих основаниях.

Дополнительные отпуска рабочим за стаж

Постановл. ЦИК и СНК СССР 15 декабря 1930 г. О порядке найма и распределения рабочей силы. (Извлечение).

Собр. зак. СССР 1930 г. № 60 ст. 641.

12. Все рабочие, непосредственно занятые на производстве в горной, металлической, химической и текстильной отраслях промышленности, в промышленности строительных материалов, на железнодорожном, водном и автодорожном транспорте и на крупных строительствах, если они проработали в одном и том же предприятии или строительстве непрерывно не менее двух лет после первого ноября 1930 года, получают ежегодно трехдневный отпуск или денежную компенсацию в размере 3-дневного заработка.

Переход работника в другое предприятие по распоряжению администрации или органа труда не прерывает указанного двухлетнего срока.

Прекращение отпусков ИТР за непрерывную работу на том же предприятии

Постановление Секретариата ВЦСПС от 22 августа 1933 г.

Постановление Секретариата ВЦСПС от 11 июля 1932 г. о распространении на ИТР права на дополнительный трехдневный отпуск за непрерывную работу в одном и том же предприятии отменить, как целиком поглощенное вступившим с 1 мая 1933 г. в действие постановлением ЦИК и СНК СССР об

установлении 10% надбавки инженерно-техническим работникам за стаж работы.

О дополнительных отпусках изобретателям и авторам технических и организационных усовершенствований

Постановление Комитета по изобретательству при СТО
от 19 июля 1933 г.. № 7. (Извлечение).

1. Авторам всех признанных полезными изобретений предоставляется дополнительный двухнедельный отпуск один раз за изобретения, признанные полезными в данном рабочем году. Равным образом в том же порядке отпуск предоставляется авторам одного или нескольких технических или организационных усовершенствований, дающих общую годовую экономию не менее 10.000 руб.. если они внесены рабочим производственным, и не менее 25.000 руб., если они внесены инженерно-техническим, административно-техническим или научным работником.

2. Авторам изобретений и технических усовершенствований, признанных Комитетом по изобретательству при СТО имеющими особо важное значение, дополнительный двухнедельный отпуск предоставляется в течение 3 лет.

При прекращении использования указанного в настоящей статье изобретения или усовершенствования предоставление дополнительного отпуска прекращается.

3. Лица, внесшие заимствованные усовершенствования (одно или несколько), получают дополнительный двухнедельный отпуск в том случае, если усовершенствования применяются и дают общую годовую экономию не менее 50.000 руб.

Примечание. В случае внесения одним и тем же лицом самостоятельных и заимствованных усовершенствований отпуск предоставляется ему по самостоятельным или по заимствованным усовершенствованиям. Складывание экономии в этом случае не допускается.

4. Дополнительный двухнедельный отпуск за изобретения и усовершенствования, сделанные зарегистрированной в обществе изобретателем бригадой, делится между членами бригады согласно ее постановлению.

Бригада, имеющая в своем составе большинство рабочих производственников, получает за внесенные изобретения и усовершенствования двухнедельный отпуск за каждые 10.000 руб. годовой экономии; бригада, имеющая в своем составе большинство инженерно-технических, административно-технических или научных работников, получает за внесенные изобретения и

усовершенствования двухнедельный отпуск за каждые 25 000 руб. экономии.

Примечание. Дополнительный отпуск свыше 2 недель на одно лицо не допускается.

5. Если же бригада или соавторы сделали изобретение или усовершенствование, признанное Комитетом по изобретательству при СТО особо важным, каждый из членов бригады или соавторов получает отпуск в соответствии со ст. 2 настоящего постановления.

Отпуска для инструкторов производственного обучения школ ФЗУ

Разъяснение Секретариата ВЦСПС 29 июня 1934 г.
Бюлл. ВЦСПС 1934 г. № 13—14.

Секретариат ВЦСПС разъясняет:

1. Инструктора производственного обучения школ ФЗУ и их типа («стройуча», «совхозуча» и т. д.) пользуются отпуском продолжительностью в 24 рабочих дня (включая 12 рабочих дней по Кодексу законов о труде).

О дополнительных отпусках лицам, проходящим обучение летному делу без отрыва от производства

Постановлен. СНК СССР 4 октября 1935 г., № 2235
Собр. зак. СССР № 53, ст. 437

Совет Народных Комиссаров Союза ССР постановляет:

Лицам, проходящим в аэроклубах Осоавиахима обучение летному делу без отрыва от производства, после окончания учебной программы и получения звания пилота предоставляется дополнительный двухнедельный отпуск с сохранением заработной платы за счет предприятий или учреждений, в которых они работают.

Дополнительные отпуска шоферам

Постановл. НКТ СССР 8 января 1931 г. (Извлечение)
Изв. НКТ 1931 г. № 4

Дополнительный отпуск в размере 12 рабочих дней предоставляется: а) шоферам автобусов и грузовых машин; б) шоферам такси и полугрузовых машин, если они проработали по этой специальности непрерывно (хотя бы и у разных нанимателей) не менее двух последних лет перед предоставлением отпуска. Перерывы не более полумесяца не прерывают двухлетнего стажа, но не включаются в этот срок.

Воспрещение отпусков без выдачи зарплаты вперед за время отпуска

Постановление АСПС 14 июля 1934 г. (Извлечение).
«Бак- Рабочий», № 166 от 18 июля 1934 г.

1. Воспретить предоставление рабочим и служащим очередных отпусков без предварительного обеспечения уходящих Б отпуск зарплатой вперед на все время отпуска.

2. Предупредить руководителей предприятий и учреждений, что невыдача отпускникам зарплаты на все время отпуска будет рассматриваться как грубое нарушение трудового законодательства со всеми вытекающими отсюда последствиями, а отпуск рабочих и служащих будет считаться неиспользованным по вине хозяйственника.

3. Обязать инспекцию труда союзов проверить на предприятиях порядок расчете с отпускниками и впредь установите систематический контроль и наблюдение за строгим выполнением закона об отпусках, привлекая лиц, виновных в его нарушении, к административной ответственности, а в злостных случаях — к уголовной.

О порядке исчисления среднего заработка за время отпусков

Пост Секретариата ВЦСПС от 9 сентября 1935 г.

Газ. «Труд» от 18 сентября 1935 г., № 216.

1. В соответствии с постановлением Совнаркома СССР от 25 июля 1935 г. средний заработок при оплате очередных отпусков рабочих и служащих или при выплате компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется из расчета 12 календарных месяцев, предшествующих уходу в отпуск или выплате компенсации.

Для работников, проработавших на данном предприятии (учреждении) менее года, выплата производится из расчета среднего заработка со дня поступления в данное предприятие, (учреждение).

В соответствии с этим решением отменить ст. 5 постановления НКТ СССР от 2 апреля 1936 г., № 142. в части оплаты отпусков.

2. Подсчет среднего заработка для оплаты отпусков или выплаты компенсации производится, включая все виды зарплаты, а также и пособия по временной нетрудоспособности.

Не включаются в средний заработок компенсационные выплаты при командировках и переводах: суточные, проездные, оплата гостиниц, подъемные. а также надбавки, выплачиваемые вместо суточных при систематических разъездах.

3. Ограничения размера оплаты за время отпуска, установленные для некоторых категорий (работники печати и др.), отменяются

В системе Наркомтяжпрома Сектором труда дано следующее разъяснение о порядке исчисления среднего заработка при отпусках. (Извлечение).

2. Новый порядок исчисления среднего заработка должен применяться в отношении всех рабочих и служащих, независимо от того, получают ли они вознаграждение сдельно или повременно, в том числе и на работников, получающих твердые месячные оклады, а также независимо от того, имело ли место изменение заработной платы за последние 12 месяцев (повышение ставок, хлебной надбавки и т. п.).

3. При учете заработка должны приниматься во внимание все виды заработной платы, производственные премии (за экономию топлива, сырья, материалов, за снижение себестоимости и т. п.), доплаты за сверхурочную работу и за работу в ночное время, надбавки за выслугу лет, оплата за время отпуска и т. п.

Эти виды оплаты должны включаться также и в том случае, если они не носят систематического характера, например, премии за составление годового отчета, за выполнение годового плана и т. п.

4. При исчислении среднего заработка в сумму заработной платы включается также оплата за время простоя, за время исполнения общественных и государственных обязанностей, за время прохождения военных сборов и т. п., а также пособия за время болезни.

5. Не принимаются в расчет такие выплаты, которые не относятся за счет фонда заработной платы, как-то: суммы, выплачиваемые из фонда изобретательства, фонда соцсоревнования и ударничества и вне действующих систем премирования из фонда экономии директора и начальников цехов, фонда сверхплановых накоплений и т. д.

Не принимаются в расчет всякого рода компенсационные выплаты (компенсация за неиспользованный отпуск, за амортизацию инструментов, за невиданную спецодежду и т. п.), а также выплаты за прошлое время, причитающиеся за время предшествующее 12-месячному сроку

6. Не принимается во внимание вознаграждение, выплачиваемое за работы, не входящие в круг обязанностей данного работника, а также литературный гонорар, если он не является основной формой оплаты труда.

7. Не принимаются в расчет при исчислении среднего заработка натуральные выдачи (путевки, квартирные, проездные и т. п.).

8. Расчет производится, исходя из заработка за 12 календарных месяцев, предшествующих тому месяцу, в котором работник уходит в отпуск (с 1-го по 1-е). Например, при уходе в отпуск в октябре 1935 г. расчет производится из заработка за время с 1 октября 1934 г. по 1 октября 1935 г.

9. Для определения среднего месячного заработка следует всю сумму годового заработка делить на 12, независимо от количества фактически отработанного времени. Средний дневной заработок определяется путем деления среднего месячного заработка на 25.

В предприятиях, работающих на 5-дневной рабочей неделе, для определения среднего дневного заработка следует средний месячный заработок делить **на 24.**

10. Общая сумма заработка делится на 12, не включая отпусков без сохранения содержания.

В тех случаях, когда работник в первый год военной службы проходит трехмесячное военное обучение без сохранения содержания, время этих сборов исключается из расчета.

Если работник работает на данном предприятии менее года, выплата производится из расчета заработка за время работы в предприятии с 1 числа месяца, следующего за поступлением на работу в данное предприятие.

12. Новый порядок исчисления среднего заработка применяется при выплате за время отпуска и при выплате компенсации за отпуск как очередного, так и дополнительного, в том числе отпусков по учебе, для зачетов и дополнительных отпусков, предоставляемых изобретателям.

Во всех остальных случаях выплаты по среднему заработку (командировка, выполнение общественных и государственных обязанностей, выходное пособие и

т. п.) исчисление среднего заработка должно производиться в порядке, указанном постановлением НКТ СССР от 2 апреля 1930 г.

ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ

Положения КЗОТ. (Извлечение).

Ст. 36. Если в предприятии временно нет работы, для которой приглашен трудящийся, нанимателю предоставляется право перевести его на другую работу, соответствующую его квалификации. При отказе трудящегося от выполнения таковой, наниматель имеет право уволить его с выдачей выходного пособия согласно ст. 89.

В исключительных случаях, когда это необходимо для предотвращения угрожающей опасности, нанявшемуся может быть поручена работа другого рода, хотя бы и несоответствующая его квалификации.

В вышеуказанных случаях заработная плата не может быть уменьшена, причем если временная работа оплачивается выше чем та на которую приглашен нанявшийся, то оплата производится по высшей ставке.

С 37. Перевод нанявшегося из одного предприятия в другое или перемещение из одной местности в другую, хотя бы вместе с предприятием или учреждением, может последовать лишь с согласия рабочего или служащего; при отсутствии такового трудовой договор может быть расторгнут каждой из сторон, причем нанявшемуся в обоих случаях выплачивается выходное пособие согласно ст. 89.

Ст. 37. В случаях производственной необходимости (в частности в случаях простоя) администрация государственных, кооперативных и общественных учреждений, предприятий и хозяйств вправе переводить работников на срок до одного месяца (а в случае простоя—на все время простоя) на другую работу в том же или другом учреждении, предприятии или хозяйстве в той же местности.

В случае, если работа, на которую переведен работник оплачивается ниже прежней работы, за переведенным сохраняется его средний заработок по прежней работе. *

Отказ без уважительных причин от такого перевода считается нарушением трудовой дисциплины.

*О порядке оплаты при переводе на другую работу на время и стоя—см. брак и простой.

Перевод на другую постоянную работу в том же предприятии или учреждении

Пост. НКТ СССР 10 апреля 1930 г. № 149. (Извлечение).
Изв. НКТ. 1930 г., № 13

1. Перевод работника в том же предприятии или учреждении на другую постоянную работу, не обусловленную в трудовом договоре (то-есть на которую работник не нанимался), допускается только по соглашению с работником.

2. Увольнение вследствие отказа от перевода на другую постоянную работу допускается:

а) если перевод вызван частичной ликвидацией предприятия или учреждения, сокращением работы или штатов или приостановкой работы на срок более 1 месяца; увольнение за отказ от такого перевода производится с предупреждением или выходным пособием за 12 рабочих дней;

б) если перевод вызван необходимостью перераспределить работу между работниками в связи с рационализацией производства или аппарата и если притом новая работа соответствует квалификации работника; увольнение за отказ от такого перевода производится с выплатой выходного пособия (без замены предупреждением) ;

в) если перевод (хотя бы и на работы низшей квалификации) вызван непригодностью работника к прежней работе, установленной решением РКК или же медицинским заключением; увольнение за отказ от такого перевода производится с предупреждением или выходным пособием за 12 рабочих дней:

г) если перевод вызван неоднократной (не менее 3 раз.) выработкой брака; увольнение за отказ от такого перевода производится без предупреждения и без выходного пособия (кроме случаев, когда установлена непригодность работника);

д) если перевод производится на ту же работу, на которую работник нанялся, но только на другом станке или в другой части того же предприятия (цех, мастерская и т. п.); увольнение за отказ от такого перевода производится без предупреждения и без выходного пособия;

е) если перевод производится в связи с постановлением комиссии по чистке; увольнение за отказ от такого перевода производится с выходным пособием за 12 рабочих дней.

3. Во всех случаях, когда работнику по новой постоянной работе присвоен более низкий тарифный разряд (оклад) или расчетный коэффициент,—работнику в течение первых 12 рабочих дней к фактическому заработку по новой работе доплачивается разница, между прежней и новой тарифной ставкой (окладом) и между прежним и новым расчетным коэффициентом.

*О порядке перевода на другую работу в связи с понижением
трудоспособности*

Инструкция НКТ СССР 18 декабря 1929 г. (Извлечение).

Изв. НКТ 1930 г., № 3.

11. случае, если работник не выполняет надлежащим образом свою обычную работу вследствие пониженной трудоспособности, установленной медицинским заключением, хозоргану предоставляется право перевести его на другую постоянную работу.

Хозоргану предоставляется также право перевести работника на другую работу в случае частого невыхода его на работу, вызванного тем или иным хроническим заболеванием, установленным медицинским заключением.

Установление факта частого невыхода работника на работу производится РКК.

12. Наличие пониженной трудоспособности, мешающей работнику выполнять надлежащим образом свою обычную работу, а также хронического заболевания, вызывающего частый невыход на работу, устанавливается заключением лечебного учреждения, обслуживающего данное предприятие.

Если работник не согласен с заключением лечебного учреждения, то не позже двух недель со дня вынесения заключения он может потребовать переосвидетельствования во врачебно-контрольной комиссии. Решение последней является окончательным. Подача заявлений о переосвидетельствовании приостанавливает перевод на другую работу.

13. В случае отсутствия в данный момент постоянной работы, на которую работник мог бы быть переведен, он остается на прежней работе, впредь до предоставления другой работы,

14. Работник, отказавшийся от перевода, предусмотренного в ст. 11. может быть уволен распоряжением администрации с предупреждением за 12 рабочих дней или с выплатой выходного пособия в размере среднего заработка за 12 рабочих дней.

15. Во всех случаях, когда работнику по новой работе при своем более низкий тарифный разряд (оклад) или расчетный коэффициент, работнику в течение первых 12 рабочих дней к фактическому заработку по новой работе доплачивается разница между прежней и новой тарифной ставкой (окладом) и между прежним и новым расчетным коэффициентом.

О компенсациях и гарантиях при переводе, приеме вновь и направлении на работу в другие местности

Постановл. ЦИК и СНК СССР 23 ноября 1931 г.

Собр. зак. 1931 г.. № 68, ст. 453.

1. Настоящее постановление применяется во всех случаях перевода работников на другую работу, приема их на работу и распределения на работу окончивших высшие учебные заведения и техникумы, когда это связано для работника с переездом.

Установленные настоящим постановлением компенсации и гарантии в соответствующих частях не применяются к работникам, для которых специальными законами установлены особые правила о компенсациях и гарантиях, а также к ученикам, практикантам и окончившим школы фабрично-заводского ученичества, для которых НКТ СССР устанавливает особые правила.

2. Работникам, которые переезжают в связи с переводом на Другую работу, во всех случаях, кроме перевода их по собственной просьбе, администрация выплачивает:

- а) стоимость проезда самого работника и членов семьи и стоимость провоза имущества согласно ст. 8;
- б) суточные за время нахождения в пути согласно ст. 9;
- в) единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи согласно ст. 10;
- г) заработную плату согласно ст. 11.

3. Работникам, которые переезжают в связи с переводом по их собственной просьбе, указанные в ст. 2 компенсации могут выплачиваться по соглашению сторон полностью или частично.

4. Работникам, которые переезжают в связи с приемом их на работу, администрация выплачивает:

- а) стоимость проезда самого работника и членов семьи и стоимость провоза имущества согласно ст. 8;
- б) суточные за время нахождения в пути согласно ст. 9.

Единовременное пособие на самого работника и членов семьи может выплачиваться этим работникам по соглашению сторон в размере не свыше указанного в ст. 10.

Заработная плата за время до приступа к работе выплачивается этим работникам по соглашению сторон.

5. Работникам, которые переезжают в связи с направлением на работу по окончании высших учебных заведений и техникумов, администрация выплачивает:

- а) стоимость проезда самого работника и членов семьи и стоимость провоза имущества согласно ст. 8;

б) суточные за время нахождения в пути согласно ст. 9;

в) единовременное пособие на самого работника и членов семьи в половинном против указанного в ст. 10 размере.

6. При переводе, приеме или направлении на работу, связанном с переездом в пределах одного и того же населенного пункта или на расстоянии не свыше 25 километров за чертой населенного пункта, администрация возмещает работнику лишь фактические расходы на проезд самого работника и членов семьи и по провозу имущества.

7. Если работник переводится на работу на срок не больше одного года и семья с ним не переезжает, то по соглашению сторон вместо выплаты единовременного пособия ему могут возмещаться в течение всего времени работы повышенные расходы, вызываемые временным проживанием в новом месте. Размеры возмещения не могут превышать половины размера суточных (ст. 9).

8 При проезде по железной дороге оплачивается стоимость билета 2-го класса.

Проезд по шоссейным и грунтовым дорогам оплачивается по существующей в данной местности стоимости.

Провоз имущества оплачивается в пределах до 240 килограммов на самого работника и до 80 килограммов на каждого переезжающего члена семьи.

Если проезд по железной дороге продолжается свыше одних суток, то по соглашению сторон может оплачиваться стоимость билета в мягком вагоне.

В том случае, когда администрация полностью или частично предоставляет средства передвижения в натуре, стоимость проезда и провоза имущества соответственно администрацией не оплачивается.

9. Суточные выплачиваются в размере $\frac{1}{30}$ должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы, но не меньше 2 р. 50 к. и не больше 10 руб. При этом день выезда и день прибытия считаются за один день.

10. Единовременное пособие выплачивается на самого работника в размере его месячного должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы, а на каждого переезжающего члена семьи—в размере $\frac{1}{4}$ пособия самого работника.

11. Заработная плата выплачивается за время нахождения в пути и еще за 6 дней для сборов в дорогу и устройства на новом месте из расчета должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы.

12. К членам семьи, на которых выплачиваются компенса-

ции относятся находящиеся на его иждивении и проживающие вместе с ним муж, жена, дети, родители.

13. Стоимость проезда членов семьи и провоза их имущества, а также единовременное пособие на членов семьи выплачивается лишь в том случае, когда они переезжают на место нового жительства работника до истечения одного года со дня его переезда.

14. Если заранее невозможно точно определить размер причитающихся работнику компенсаций, то ему выдается необходимый аванс.

Аванс на членов семьи работника выдается ко времени их фактического переезда,

15. Все расходы по выплате компенсации несет то учреждение, предприятие или организация, в которое переводится, принимается или направляется работник.

16. Работник обязан вернуть полностью суммы, выплаченные ему в связи с переездом, в следующих случаях:

а) если он не явился к месту работы или отказался приступить к работе без уважительной причины;

б) если он до окончания срока, предусмотренного законом, или обусловленного при переводе или приеме, а при отсутствии определенного срока—ранее года работы уволился по собственному желанию или был уволен за нарушение трудовой дисциплины.

Работник, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему суммы за вычетом понесенных уже путевых расходов.

17. Отменена.

18. Члены семьи, работающие по найму и проживающие совместно с работником, переводимым, принимаемым вновь или направляемым на работу, освобождаются по их просьбе от работы, если они переезжают в место его нового жительства.

19. Работникам, которые переводятся на другую работу, во всех случаях, кроме перевода их по собственной просьбе, и работникам, которые направляются на работу в порядке распределения окончивших высшие учебные заведения и техникумы, администрация обязана по приезду предоставить жилую площадь.

Членам семей этих работников жилая площадь предоставляется по соглашению сторон, если специальными законами не Установлено обязательное предоставление им жилой площади.

20. Работникам, которые переводятся по их собственной

просьбе или принимаются на работу, и членам их семей жилая площадь предоставляется по соглашению сторон.

21. Если члены семьи работника, переведенного, принятого или направленного на работу, остаются в прежнем месте жительства, то за семей сохраняется жилая площадь, причем в течение одного года сохраняется и жилая площадь и самого работника. В течение такого же срока сохраняется жилая площадь за работником, если у него нет семьи.

Если члены семьи работника переезжают в место нового жительства работника, то жилая площадь сохраняется за семьей в течение трех месяцев со дня переезда.

Установленные в настоящей статье сроки сохранения жилой площади за работником и его семьей не применяются в тех случаях, когда специальными законами установлены более длительные сроки.

Примечание. Жилая площадь в студенческих общежитиях за направленными на работу не сохраняется.

22. Работник и члены его семьи, сохраняющие право на жилую площадь, могут на срок сохранения за ними площади передавать ее другим трудящимся. При этом помещения, находящиеся в домах учреждений, предприятий или организаций, должны передаваться преимущественно работникам этих учреждений, предприятий и организаций.

Лица, которым помещения переданы, обязаны немедленно их освободить по окончании срока, в течение которого жилая площадь сохраняется за работником и его семьей, а также в случае возвращения работника или его семьи раньше этого срока.

В случае отказа выехать эти лица выселяются в административном порядке без предоставления жилой площади. В таком же порядке выселяются лица, занявшие площадь с нарушением настоящей статьи.

Квартирная плата, а также плата за коммунальные услуги за время отсутствия работника и членов его семьи взимаются с лиц, фактически занимающих жилую площадь, по общеустановленным для них ставкам

23. Перевод не прерывает стажа работы, с которым для работника по действующим законам связаны какие-либо права.

24. Дети работников принимаются в новом месте жительства в первую очередь в ясли, в детские дома, на детские площадки, в учебные заведения, на курсы и т. п. Они имеют так- же преимущественное право на стипендии.

ПЕРЕМАНИВАНИЕ

РАБОТНИКОВ

О порядке найма и распределения рабочей силы и о борьбе с нечестью рабочей силы

Пост. ЦИК и СНК СССР 15 декабря 1930 г. (Извлечение)
Собр. зак. СССР № 60, ст. 641

15. Руководители предприятий, учреждений и хозяйств обобщественного сектора подвергаются в установленном порядке дисциплинарным взысканиям распоряжением вышестоящих органов, либо административным взысканиям по постановлениям органов труда за следующие нарушения:

д) за переманивание рабочих и административно-технического персонала из одних предприятий в другие предприятия или учреждения.

О борьбе с переманиванием ИТР и нарушениями в оплате
Приказ НКТП СССР 10 мая 1932 г. № 264. (Извлечение).
Газ. «3. И.» от 11 мая 1932 г., № 108

Наркомтяжпром приказывает при приглашении на работу лиц, состоящих на службе в других хозорганах, согласовывать это с руководителями последних.

Случаи разногласий разрешаются сектором кадров Наркомтяжпрома. Хозяйственным органам во всех случаях переманивания у них работников немедленно сообщать начальнику сектора кадров НКТП, который докладывает об этих случаях наркому для наложения на виновных взысканий.

ПОДРОСТКИ

О труде малолетних

Положения КЗОТ. (Извлечение).

Ст. 135. Запрещается прием на работу лиц моложе 16 лет

Примечание. В исключительных случаях инспекторам труда предоставляется право на основании специальной инструкции, издаваемой НКТП по соглашению с ВЦСПС, давать разрешения на поступление на работу малолетним не позже 14 лет.

Ст. 136. Для лиц моложе 16 лет, уже работавших в предприятии или вновь поступающих на основании примечания к Ст. 135. устанавливается четырехчасовой рабочий день.

О труде несовершеннолетних

Положения КЗОТ. (Извлечение).

Ст. 57. пр. 2. Для несовершеннолетних рабочих, работающих неполный день, при повременной оплате нормы выработки

устанавливаются в соответствии с нормами выработки для взрослых рабочих, пропорционально установленному для них: рабочему дню.

Ст. 61. Оплата труда подростков за сокращенный рабочий день производится как за полный рабочий день соответствующих категорий. НКТ предоставляется право устанавливать порядок исчисления и установления норм оплаты труда подростков в зависимости от характера и условий соответствующих отраслей хозяйства.

Ст. 75. Подростки от 16 до 18 лет, допущенные к сдельным работам, оплачиваются при выполнении этих работ по одинаковым со взрослыми сдельным расценкам, с доплатой им за 2 часа по их тарифной ставке.

Подросткам того же возраста, занятым в предприятиях, переведенных на 7-часовой рабочий день, если они допущены к сдельным работам, производится доплата за, 1 час по их тарифной ставке.

Ст. 95. Продолжительность рабочего времени не может превышать 6 часов: а) для лиц в возрасте от 16 до 18 лет.

Ст. 105. К производству сверхурочных работ безусловно не допускаются лица, не достигшие 18 лет.

Ст. 114. Для лиц, не достигших 18 лет, продолжительность очередного отпуска должна быть не менее 24 рабочих дней.

Ст. 116. Воспрещается непредоставление, а равно замена денежной компенсацией дополнительных агпусков, предусмотренных ст. 115, а также очередных отпусков несовершеннолетним (ст. 114) за исключением случаев, предусмотренных особыми постановлениями НКТ.

Ст. 129. Воспрещается применение труда лиц моложе 18 лет в особо тяжелых и вредных для здоровья производствах и подземных работах.

Ст. 130. Лица моложе 18 лет не допускаются к производству ночных работ.

ПРОГУЛ

Положения КЗОТ

Ст. 47¹. В случае одного дня неявки на работу без уважительных причин (прогул) работник подлежит увольнению с предприятия или учреждения с лишением его права пользоваться выданными ему, как работнику данного предприятия или учреждения, продовольственными и промтоварными карточками, а также с лишением права пользоваться квартирой, предоставленной ему в доме данного предприятия или учреждения.

О применении постановления ЦИК и СНК СССР об увольнении за прогулы без уважительных причин

Инструкция НКТ СССР 26 ноября 1932 г., одобренная СНК СССР. (Извлечение)

1. Распоряжение об увольнении работников за прогул делается администрацией немедленно по установлении неуважительности причины прогула.

Вопрос об уважительности или неуважительности причин прогула разрешается в соответствии с указанием правил внутреннего распорядка и табели взысканий.

5. При увольнении за прогул администрация предприятия или учреждения дает распоряжение о немедленном выселении уволенного и лиц, находящихся на его иждивении, из предоставленного ему помещения без предоставления предприятием или учреждением жилой площади и транспортных средств, в любое время года.

В случае отказа уволенного работника подчиниться распоряжению администрации, выселение производится при содействии милиции или охраны труда.

6. Распоряжение администрации об увольнении за прогул может быть обжаловано уволенным работником в расценочно-конфликтную комиссию.

Если для данной категории работников установлен административный порядок обжалования, увольнение может быть обжаловано вышестоящему начальнику.

7. Расценочно-конфликтная комиссия обязана дела об увольнении за прогул рассматривать не позже 3 дней со дня подачи жалобы.

Жалобы на решения расценочно-конфликтных комиссий по Указанным делам должны рассматриваться органами труда не позже 3 дней со дня поступления этих жалоб.

8. Обжалование распоряжения администрации об увольнении не приостанавливает исполнения этого распоряжения.

9. Уволенный работник может быть принят на работу в Другое предприятие или учреждение лишь по представлении справки о сдаче документов, а также спецодежды и инструментов.

Прием уволенных за прогул работников обратно в то же предприятие или учреждение не допускается в течение года.

И. При приеме на работу рабочих и служащих администрация Предприятия или учреждения обязана требовать представления справки от прежнего места работы с указанием причин увольнения.

13. Лица администрации, виновные в неисполнении обязанностей, налагаемых на них постановлением ЦИК и СНК СССР, от 15 ноября 1932 г. и настоящей инструкцией НКТ, должны привлекаться НКТрудом и его местными органами к административной или судебной ответственности.

14. Постановление ЦИК и СНК СССР от 15 ноября 1932 г. не распространяется на частные (в том числе и концессионные) предприятия.

Постановление ЦИК и СНК СССР 27 июня 1933 г. о дополнении ст. 2 постановления ею же от 15 ноября 1932 г. об увольнении за прогул без уважительных причин.

Изв. НКТ. 1933 г.. №-14.

ЦИК и СНК СССР постановляют:

Дополнить ст. 2 постановления ЦИК и СНК СССР от 15 ноября 1932 г. об увольнении за прогул без уважительных причин (абзацем 2 следующего содержания):

«Уволенные за прогул работники лишаются также права на жилую площадь, предоставленную им предприятием или учреждением в домах жилищно-строительной кооперации за счет жилого фонда, выделенного по договору с жилищно-строительным кооперативом для непосредственного заселения данным предприятием или учреждением.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ

СОВЕЩАНИЯ

О порядке реализации решений производственных совещаний

Постановл СНК СССР 18 июня 1929 г. (Извлечение).

Изв. НКТ. 1929 г.. № 40—41.

1. Обязать государственные хозяйственные органы принять срочные меры к проведению в жизнь всех принятых администрацией, но задерживающихся осуществлением предложений производственных совещаний и отдельных рабочих и служащих. Эти предложения должны быть по соглашению с профсоюзными организациями распределены на следующие категории:

а) предложения, которые должны быть выполнены немедленно;

б) предложения, выполнение которых должно быть предусмотрено производственно-финансовым планом с установлением сроков их проведения в жизнь.

2. Обязать государственные и хозяйственные органы на будущее время включить в планы рационализации предприятий все признанные; ими технически целесообразными и экономически выгодными предложения производственных совещаний и отдельных рабочих и служащих. Расходы, связанные с осуще-

ствлением этих предложений, должны покрываться как за счет общих средств, предназначенных на мероприятия по рационализации, так и за счет особых ассигнований, предусматриваемых в производственно-финансовых планах.

3. Обязать администрацию государственных предприятий:

а) вести учет предложений производственных совещаний, а также отдельных рабочих и служащих, а также учет их выполнения, затрат, связанных с осуществлением предложений, и экономического эффекта, полученного от их проведения;

б) предоставлять производственным совещаниям все необходимые материалы (планы, отчеты, конъюнктурные данные по предприятию и т. д.).

4. Обязать администрацию государственных предприятий:

а) выплачивать немедленно по принятии предложений, подлежащих премированию, не менее 50% премии, а остальную часть премии выплачивать после осуществления предложений;

б) производить отчисления в размере 10 % экономии, полученной предприятием от осуществления предложений, в специальные средства, предназначенные на производственно-техническое просвещение рабочих.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Положения КЗОТ. (Извлечение)

Ст. 94. Продолжительность нормального рабочего времени как в производствах так и во вспомогательных работах, необходимых для производства, не может превышать 8 часов.

В производственных предприятиях, которые в установленном порядке переведены на 7-часовой рабочий день, продолжительность нормального рабочего времени (за исключением производств сезонного характера и подъездных путей) не может превышать 7 часов.

В предприятиях и учреждениях, переведенных на непрерывную или 5-дневную с перерывом производственную неделю ст. 94—108 настоящего кодекса применяются с изменениями, установленными специальными законами СССР и РСФСР.

Примечание. НКТ по соглашению с ВЦСПС устанавливает категории ответственных политических, профессиональных и советских работников. труд которых не ограничивается временем, установленным и настоящей статье.

Ст. 97¹. В тех непрерывных производствах, в которых по техническим условиям введение ежедневной семичасовой работы невозможно, допускается введение по соглашению нанимателя с соответствующим профессиональным союзом с разрешения ор-

ганов труда иного порядка работ с тем, чтобы средняя продолжительность нормального рабочего дня не превышала 7 часов.

Ст. 98. В течение нормального рабочего времени трудящийся должен быть предоставлен перерыв для отдыха и приема пищи. Время перерыва не включается в счет рабочего времени.

Примечание При работах, не допускающих перерыва, рабочему должна быть предоставлена возможность принятия пищи в течение рабочего времени, причем в правилах внутреннего распорядка должно быть обозначено место приема пищи. Список таких работ устанавливается НКТ.

Ст. 99. Нанявшийся располагает перерывом по своему усмотрению, причем ему предоставляется право во время перерыва отлучаться с места производства работ.

Примечание. Изъятия из означенного в ст. 99 правила в предприятиях специального характера могут допускаться лишь с согласия соответствующего профессионального союза и санкции органов НКТ.

Ст. 100. Перерывы при регулярно прерываемых работах должны иметь место не позднее, чем через 4 часа после начала работы, и продолжительность их должна быть не меньше получаса и не больше 2 часов. Продолжительность перерыва в пределах указанных норм устанавливается правилами внутреннего распорядка.

Ст. 101. Время начала и окончания рабочего дня, а также перерыва в работе устанавливается правилами внутреннего распорядка.

Ст. 102. При сменной работе каждая рабочая группа должна производить работу в течение нормального рабочего времени; замена одной смены другой происходит в часы, определенные правилами внутреннего распорядка, без ущерба для нормального хода работ.

О работниках с ненормированным рабочим днем

Постановл. НКТ СССР 13 февраля 1928 г., № 106. Изв. НКТ 1928 г., № № 9—10.

1. Ненормированный рабочий день в учреждениях, предприятиях и хозяйствах может применяться:

а) для лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала;

б) для лиц, труд которых не поддается учету во времени (консультанты, инструкторы, агенты и проч.);

в) для лиц, которые распределяют время для работы по своему усмотрению;

г) для лиц, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной длительности.

Списки профессий, должностей и работ, по которым допускается применение ненормированного рабочего дня, разрабатываются соответствующими профсоюзами и хозорганами и включаются в коллективный договор.

3. Применение ненормированного рабочего дня в государственных учреждениях с нормированной заработной платой допускается в отношении работников, занимающих должности, перечисленные в особых перечнях, издаваемых НКТ СССР и НКТ Союзных республик по принадлежности.

4. В трудовых договорах, или в коллективных договорах, или в правилах внутреннего распорядка должны быть перечислены все основные обязанности, составляющие объем работы лиц, отнесенных к ненормированному рабочему дню в порядке ст. 2.

В случаях выполнения работ, не связанных с обязанностями работников, предусмотренными трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего распорядка, эти работы оплачиваются по соглашению как выполнение особых заданий.

5. Упомянутые в ст. 1 — 3 работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и в праздничные дни за исключением случаев, особо оговоренных в трудовых или коллективных договорах или правилах внутреннего распорядка.

При отсутствии такой оговорки работы, производимые в отдельных случаях в указанные выше дни, должны быть компенсированы на общих основаниях.

Рабочий день служащих

Постановление НКТ СССР 19 ноября 1927 г. (Извлечение). Изв. НКТ. 1927 г., № 51 и 1930 г., № 5.

1. Продолжительность рабочего дня (включая получасовой перерыв) не должна превышать 7 часов, а в учреждениях и предприятиях, не перешедших на непрерывную неделю.—6¹/₂ часов для следующих категорий служащих:

а) служащие учреждений;

б) служащие правлений, управлений и контор трестов, синдикатов, государственных торговых предприятий, акционерных обществ и т. п.. кооперативных союзов всех степеней и много-

лавочных кооперативных товариществ (обществ), а также служащих отделений указанных правлений, управлений и контор. За исключением указанных в п. «е» ст. 2:

в) и г)—отменены;

д) работники журнальных и книжных издательств, за исключением указанных в п. «з» ст. 2; работники предприятий печати, не выпускающих изданий для рыночного сбыта (ТАСС. РОСТА. РАТАО Бюро печати и т. д.); корректоры, работающие в учреждениях;

е) служащие (технический персонал) профессиональных союзов, за исключением указанных в п. «н» ст. 2.

2. Продолжительность рабочего дня не должна превышать 8 часов для следующей категории служащих:

а) служащие, работающие непосредственно в цехах предприятий;

б) служащие контор производственных предприятий (главных контор, фабрик, заводов и т. п., контор рудоуправлений, цеховых и шахтных контор и т. п.);

в) и г)—отменены;

д) служащие складов, магазинов, лабазов и т. п.;

е) служащие отделений, правлений, управлений и контор трестов, синдикатов, государственных торговых предприятий, акционерных обществ и т. п. кооперативных союзов всех степеней и многолавочных кооперативных товариществ (обществ). если перечисленные отделения имеют в своем ведении один магазин или склад и в основной своей работе обслуживают этот магазин или склад;

ж) все служащие однолавочных кооперативных товариществ (обществ), независимо от того, работают ли они непосредственно в лавке или на складе или в конторе товарищества (общества);

з) работники газетных издательств (работники, обслуживающие газеты или обслуживающие журналы, выпускаемые газетными издательствами); работники книжных издательств труд которых связан с работой типографий (корректоры, выпускающие, фальцовщики) и складочных помещений (упаковщики, багажники, конторский персонал, связанный со складом и т. п.); работники самостоятельных органов по распространению печати, занятые экспедированием изданий;

и) служащие (технический персонал), работающие в организациях профессиональных союзов на предприятиях.

Примечание. В случае, если для рабочих, занятых в каком либо производстве, установлен по вредности работы сокращенный рабочий день, то та-

ким же сокращенным рабочим днем пользуются служащие, работающие непосредственно в цехах данного производства.

2-а. Продолжительность рабочего дня для конструкторов во всех предприятиях и учреждениях, как перешедших, так и не перешедших на непрерывную неделю, не должна превышать 7 часов (включая получасовой перерыв).

Конструкторами в настоящей статье считаются:

а) старшие конструкторы, старшие расчетные инженеры и старшие проектные инженеры:

1) составляющие проекты конструкций комплектных устройств отдельных механизмов, сооружений и т. п. или

2) выполняющие либо руководящие расчетами главных частей проекта, или

3) составляющие объяснительные записки и технические условия на материалы, механизмы и их части, или

4) осуществляющие техническое руководство работой конструкторов;

б) конструкторы, расчетные инженеры и проектные инженеры,—все при условии, если они занимаются разработкой и конструктивным расчетом отдельных чертежей проекта или проекта в целом под руководством заведывающего конструкторским, расчетным или проектным бюро, главного конструктора, старшего конструктора и т. д.

Настоящая статья не распространяется на чертежников и чертежников-конструкторов, на которых возлагается выполнение простых расчетов и конструктивных частей наиболее простых деталей, выполнение всевозможных съемок с натуры или подсчету весов деталей.

4. Настоящее постановление не распространяется на те категории служащих, в отношении которых изданы специальные постановления и разъяснения о продолжительности рабочего дня, не отменяемые в силу ст. ст. 5 и 6 настоящего постановления (работники железнодорожного и водного транспорта, работники связи, работники горноспасательных станции, работники лечебно-санитарных и ветеринарных учреждений, стенографы и т. д.

О 7-часовом рабочем дне

Постановл. ЦИК и СНК СССР 2 января 1929 г. (Извлечение). Собр. зак. СССР. № 4 ст. 30.

1. Все производственные предприятия промышленности, транспорта, связи и коммунального хозяйства, как государственные, так и общественные и частные, кроме предприятий. Упомянутых в ст. 3 к 1 октября 1933 г. должны быть пере-

ведены на нормальный рабочий день, продолжительностью не свыше 7 часов.

2. Во всех новых предприятиях тяжелой индустрии и крупных предприятиях легкой индустрии 7-часовой рабочий день вводится со дня их вступления в эксплуатацию.

Отступления от этого правила допускаются с разрешения правительственной комиссии по подготовке проведения 7-часового рабочего дня при СНК Союза ССР.

Во всех других новых предприятиях 7-часовой рабочий день вводится на общих основаниях.

3. Не подлежат переводу на 7-часовой рабочий день предприятия, намечаемые к ликвидации не позднее 1 октября 1933 года, а также не постоянно действующие предприятия (с производством сезонного характера).

4. 7-часовой рабочий день устанавливается для всех рабочих и для тех служащих соответствующих предприятий; для которых до введения в данном предприятии 7-часового рабочего дня был установлен 8-часовой рабочий день, за исключением рабочих и служащих, обслуживающих принадлежащие предприятию подъездные пути.

Установление на предприятии 7-часового рабочего дня не влечет за собой дальнейшего автоматического сокращения рабочего дня работников тех профессий, для которых действующими постановлениями установлен сокращенный рабочий день по вредности.

Установление сокращенного рабочего дня по вредности производится на общих основаниях НКТ Союза ССР и Народными Комиссариатами Труда Союзных республик.

6. В всех непрерывных производствах, в которых по техническим условиям введение ежедневной 7-часовой работы невозможно, допускается введение по соглашению нанимателя с соответствующим профессиональным союзом и с разрешения органов труда иного порядка работ с тем, чтобы средняя продолжительность нормального рабочего дня не превышала 7 часов.

Порядок применения настоящей статьи устанавливается НКТ Союза ССР.

7. В предприятиях, переведенных на 7-часовой рабочий день, при сменных работах (в частности в непрерывных производствах), продолжительность ночного рабочего времени устанавливается в 7 часов. При этом каждый из 7 часов ночной работы оплачивается при повременной оплате как 8/7 дневного часа. При сдельной оплате работнику сверх сдельного заработка доплачивается за каждый проработанный час 1/7 почасовой

ставки того разряда, к которому отнесен данный работник. При посменных работах продолжительность ночного рабочего времени сокращается на 1 час. При этом каждый из 6 часов ночной работы оплачивается при повременной оплате как $\frac{7}{6}$ дневного часа. При сдельной оплате работнику сверх сдельного заработка доплачивается за каждый проработанный час $\frac{1}{6}$ по часовой ставке того разряда, к которому отнесен данный работник. (Собр. зак. Союза № 51, ст. 334).

8. В предприятиях, переведенных на 7-часовой рабочий день не допускаются к ночным работам беременные женщины начиная с 6-го месяца беременности, а также женщины, кормящие грудью, в течение 6 первых месяцев кормления.

9. Несовершеннолетним, допущенным к сдельным работам, производится доплата за 1 час по их тарифной ставке.

О недопустимости удлинения рабочего дня и неиспользования выходных дней

Постановление НКТ СССР от 27 февраля 1930 г. № 74 (Извлечение) .

Народный Комиссариат Труда Союза ССР постановил:

1. Применение сверхурочных работ, удлиненного рабочего дня а также привлечение рабочих и служащих к работе в выходные дни по чьей бы инициативе (администрации или самих рабочих и служащих) это ни производилось, допускается лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде.

2. Все постановления о введении удлиненного рабочего дня или сверхурочных работ, об отказе от использования выходных дней и другие постановления, нарушающие установленный законодательством о труде режим рабочего времени и отдыха, отменяются.

Администрации предприятий и учреждений предлагается немедленно возвратиться к установленному для них нормальному распределению рабочего времени и отдыха.

3. Наркомтрудам Союзных республик и их местным органам, а также инспекции труда путей сообщения предлагается проверить выполнение настоящего постановления и в дальнейшем не допускать никаких нарушений законодательства о труде, регулирующего рабочее время и время отдыха рабочих и служащих.

Положение о расценочно-конфликтных комиссиях

Постановл. НКТ СССР 12 декабря 1928 г. со всеми позднейшими изменениями и дополнениями. (Извлечение). Изв. НКТ 1928 г. №№ 51—52.

1. Организация РКК

1. РКК организуются из равного числа представителей нанимателя и (комитета рабочих и служащих предприятия или учреждения (фабрично-заводской комитет, местный комитет и т. п.).

2. При отсутствии в предприятии или учреждении комитета рабочих и служащих РКК организуются при групповом комитете рабочих и служащих (групповые расценочно-конфликтные комиссии) в составе представителя группового комитета и того нанимателя, который является стороной в данном конфликте.

3. При отсутствии самостоятельного или группового комитета рабочих и служащих РКК организуются при районном органе подлежащего профсоюзу в составе представителя этого органа и того нанимателя, который является стороной в данном конфликте. (Изв. НКТ. 1931 г. №№ 1—2).

4. РКК организуются независимо от наличия или отсутствия коллективного договора.

5. Число представителей в РКК от каждой стороны устанавливается по соглашению между профсоюзом и нанимателем.

Стороны заблаговременно в письменном виде сообщают друг другу фамилии назначенных ими представителей и сроки их полномочий, а равно извещают о последующих изменениях в их составе.

6. Председатель и секретарь для ведения заседания РКК назначаются сторонами поочередно. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями какой-либо одной стороны.

7. На каждом заседании РКК сторонами назначаются председатель и секретарь следующего заседания, на которых возлагается созыв заседания и подготовка повестки и других материалов к заседанию.

8. Техническое обслуживание РКК (делопроизводство и хранение дел) осуществляется аппаратом предприятия или учреждения за счет последних.

10. К конфликтным функциям РКК относится рассмотрение всех трудовых конфликтов искового характера, возникающих между работниками и нанимателем при применении зако-

нов о труде, коллективных и трудовых договоров и правил внутреннего распорядка.

Указанные конфликты могут быть переданы как в РКК, так и в Народный суд по производственным и трудовым делам. Однако обязательному рассмотрению в РКК, как первичной инстанции, подлежат конфликты по следующим вопросам:

а) перевода на другую работу (независимо от размеров оплаты ее) и связанных с переводом сохранения заработка либо выдачи выходного пособия;

б) оплаты при невыработке норм и оплаты брака;

в) увольнения по непригодности и за неисполнение обязанностей за исключением указанных в п. «а» ст. 12;

г) компенсации за использование инструмента, принадлежащего работнику;

д) выдачи спецодежды и спецпитания и, в подлежащих случаях, денежной компенсации за них; применение сокращенного рабочего дня и удлиненного отпуска;

е) оплаты при выполнении работ разной квалификации при замещительстве;

ж) оплаты простоя;

з) оплаты подготовки к сдельному наряду;

и) оплаты незаконченного сдельного наряда;

к) вычета из заработной платы работника за ущерб, причиненный им нанимателю при исполнении служебных обязанностей во всех тех случаях, для которых законом установлен предельный размер ответственности и не введен исключительно судебный порядок рассмотрения дела;

л) оплаты за время отстранения от работы;

м) выдачи денежной компенсации за непредоставленный отпуск;

н) размера оплаты за время испытания;

о) размера причитающейся работнику премии;

п) оплаты сверхурочных работ;

р) выплаты выходного пособия в случае расторжения трудового договора работником по вине нанимателя;

с) удовлетворения бытовых нужд работников в связи с не выполнением обязательств по коллективному или трудовому договору. (Изв. НКТ. 1930 г., № 1—2).

11. РКК приступает к рассмотрению дел конфликтного характера по заявлениям заинтересованных работников или комитета рабочих и служащих, а также в подлежащих случаях канимателя.

Наниматель обязан вносить на рассмотрение РКК в поряд-

ке предварительного согласования вопроса, до дачи соответствующего распоряжения;

а) конфликты в государственных предприятиях и учреждениях по вопросу об увольнении по непригодности;

б) конфликты в прочих предприятиях и учреждениях по вопросам об увольнении по непригодности и об увольнении за неисполнение обязанностей.

12. Ведению РКК не подлежат:

а) дела об увольнении и восстановлении в должности лиц, пользующихся правом найма и увольнения, а также ответственных работников, принадлежащих к категориям, перечисленным в особом перечне, утвержденном НКТ СССР по соглашению с ВЦСПС, или в соответствующих перечнях, утверждаемых НКТ Союзных республик по соглашению с республиканскими советами профессиональных союзов;

б) дела об увольнении и восстановлении в должности лиц, увольняемых из государственных, кооперативных и общественных учреждений и предприятий по предложениям органов народных комиссариатов Рабоче-крестьянской инспекции СССР и Союзных республик в порядке и на основаниях, предусмотренных положениями об указанных народных комиссариатах и специальными узаконениями;

в) дела о расторжении трудовых договоров с работниками по требованию профсоюза;

г) вопросы изменения должностных окладов, установленных в порядке государственного нормирования заработной платы, а равно и персональных окладов;

д) вопросы установления или изменения штатов;

е) конфликты между работниками и нанимателями на почве предоставления и распределения жилых помещений, удовлетворения бытовых нужд работников и т. д. не вытекающие из обязательства по коллективному или трудовому договору;

ж) трудовые дела, разрешенные Народным Судом по производственным и трудовым делам, примирительной камерой или третейским судом, а также трудовые дела, находящиеся на рассмотрении этих органов;

з) дела о дисциплинарных взысканиях в порядке подчиненности, за исключением взысканий, налагаемых за нарушение правил внутреннего распорядка;

я) конфликты искового характера, касающиеся рабочих и служащих, занятых в предприятиях, учреждениях и хозяйствах, в которых не имеется членов профессиональных союзов (в частности конфликты, касающиеся рабочих и служащих одиночек, не состоящих членами профсоюзов).

Примечание. Конфликты, указанные в п. «и» настоящей статьи, рассматриваются Народным судом по производственным и трудовым делам.

III. Сроки подачи заявлений в РКК

13. Для подачи в РКК заявления о рассмотрении конфликтов устанавливаются следующие сроки:

- а) по вопросам увольнения, а также указанных в п. «к» ст. 10 вычетов из заработной платы — 14 дней;
- б) по вопросам оплаты сверхурочных работ — 1 месяц;
- в) по всем остальным вопросам — 3 месяца.

14. Указанные в ст. 13 сроки исчисляются:

а) для нанимателя по делам об увольнении за неисполнение обязанностей в тех предприятиях и учреждениях, в которых наниматель обязан предварительно согласовать вопрос об увольнении в РКК, — со дня совершения нарушения, дающего нанимателю основание для возбуждения вопроса об увольнении;

б) по делам об увольнении, передаваемым в РКК работниками, — со дня предъявления работнику расчета;

г) по всем остальным делам со дня возникновения права на предъявление соответствующего требования, причем по денежным претензиям днем возникновения этого права считается день, когда соответствующая выплата должна быть произведена согласно общеустановленным в данном предприятии или учреждений срокам выплаты;

15. В решениях РКК по вопросам об установлении или изменении условий труда (ст. 9) должен быть указан срок, с которого должно применяться данное решение. При отсутствии такого указания эти решения должны применяться со дня их принятия.

В решениях, санкционирующих увольнение работника по не пригодности и, в подлежащих случаях, за неисполнение обязанностей (ст. 11) должен обязательно указываться срок, в течение которого может последовать увольнение. Если работник не будет уволен в течение этого срока, решение РКК теряет силу.

16. Уважительными причинами пропуска срока (ст. 15) считаются:

а) болезнь работника, потребовавшая коечного или санаторно-курортного лечения;

б) пребывание в отпуске, предоставленном при карантине или для ухода за больным членом семьи;

в) пребывание в очередном или дополнительном отпуске;

г) пребывание работника под стражей;

д) пребывание работника в командировке;

- е) переезд работника в связи с переводом на другую работу;
- ж) выполнение обязанностей народного заседателя;
- з) выполнение обязанностей военной службы при сохранении должности;
- и) участие работника в съездах, конференциях и т. д.;
- к) перерыв сообщения, препятствующий обращению в РКК (наводнение, снежные заносы и т. д.);
- л) прочие обстоятельства, которые будут признаны уважительными по решению РКК.

17. Время, в течение которого действовали указанные в ст. 16 обстоятельства, не засчитывается в счет сроков, установленных для подачи заявления (ст. 13).

В случае, если срок, остающийся после минования этих обстоятельств, составляет менее 7 дней, он удлиняется до 7 дней.

IV. Порядок работы РКК

18. Дела по претензиям отдельных работников рассматриваются **РКК** лишь в том случае, если претензия работника не была удовлетворена при непосредственных переговорах его или представителя комитета рабочих и служащих с администрацией.

19. Поданные в РКК заявления рассматриваются не позднее 2 дней по их поступлении.*

20. Заинтересованный работник должен быть своевременно извещен о дне рассмотрения его дела в РКК с таким расчетом, чтобы он мог принять участие в рассмотрении его дела.

22. Заседания РКК происходят в нерабочее время. Бремя заседаний устанавливается по согласованию фабрично-заводского или местного комитета с администрацией.

В предприятиях и учреждениях, работающих в две или три смены, время каждого заседания, состав РКК и перечень вопросов, подлежащих рассмотрению на данном заседании должны устанавливаться с таким расчетом, чтобы члены рабочей части **РКК**, не освобожденные от работы в предприятии или учреждении, а также заинтересованные работники, эксперты и свидетели присутствовали на заседании в нерабочее для них **время**.

Предварительная проработка материалов по поручению РКК членами рабочей части РКК, не освобожденными от работы в предприятии или учреждении, должна производиться только в •нерабочее время. (Изв. НКТ 1931 г., № 14—15).

* Постановлением Президиума ВЦСПС от 2 января 1933 г. срок рассмотрения заявлений установлен не позднее 2 дней

23. Рассмотрение дел, касающихся отдельных работников, производится в РКК в присутствии заинтересованных работников, если они явились на заседание.

При обсуждении и принятии решения в заседании РКК могут присутствовать помимо членов РКК лишь лица, допущенные к постоянному участию в ее заседаниях.

24. Члены РКК, кроме освобожденных, свидетели, эксперты из числа работников данного предприятия или учреждения и заинтересованные работники никакого особого вознаграждения за участие в заседаниях РКК не получают. (Изв. НКТ. 1931 г., № 14—15).

25. При рассмотрении в РКК дела, в котором лично заинтересован член РКК. последний должен быть заменен другим лицом.

26. Заинтересованный работник до начала рассмотрения дела может заявить мотивированный отвод против участия того или иного члена РКК в рассмотрении данного дела.

Вопрос об удовлетворении отвода разрешается:

а) в отношении членов рабочей части РКК — комитетом рабочих и служащих;

б) в отношении административной части РКК — администрацией.

27. В случае обнаружения при рассмотрении дела в РКК действий работника или нанимателя, преследуемых в уголовном порядке, рассмотрение конфликта не приостанавливается, за исключением тех случаев, когда решение по нему может зависеть от исхода соответствующего уголовного дела.

28. Об обнаружении при рассмотрении дела в РКК незаконных действий нанимателя, содержащих в себе признаки преступной бесхозяйственности, корысти, произвола или вредных действий, а также о систематическом нарушении нанимателем законов о труде, рабочая часть РКК обязана сообщить через соответствующий комитет рабочих и служащих прокуратуре.

29. Решение РКК принимается только по соглашению сторон (независимо от числа членов от каждой стороны, участвовавших в заседании) и приобретает обязательную силу по подписании их председателем и секретарем соответствующего заседания.

30. В решениях РКК по вопросам об установлении или изменении условий труда (ст. 9) должен быть указан начальный срок, с которого должно применяться данное решение. При отсутствии такого указания эти решения должны применяться со дня их принятия.

В решениях, санкционирующих увольнение работников по непригодности или за неисполнение обязанностей, должен быть указан срок, в течение которого может последовать увольнение. Если работник не будет уволен в течение этого срока, решение РКК теряет силу.

31. Во всех решениях РКК по денежным требованиям ненормального характера должна быть указана точная сумма, причитающаяся каждому заинтересованному работнику.

В случае невозможности установления этой суммы на самом заседании, РКК устанавливает срок для определения ее администрацией.

32. РКК не вправе выносить решений, изменяющих, дополняющих или отменяющих условия коллективного договора, если такое право специально не оговорено в коллективном договоре.

33. РКК не вправе выносить решений, противоречащих указаниям, данным органом труда при отмене им в порядке надзора предыдущего решения РКК по данному делу.

34. Решения РКК, утверждающие незаконные распоряжения нанимателя, недействительны и не освобождают последнего в подлежащих случаях от ответственности в уголовном, дисциплинарном и гражданском порядке.

35. Протоколы заседаний РКК составляются по прилагаемой форме и подписываются на самом заседании.

36. Не позднее 3 дней со дня заседания РКК посылаются:

- а) сторонам (администрации и комитету рабочих и служащих) заверенные копии протокола заседания;

- б) заинтересованным лицам — заверенные выписки из протокола заседания.

Указанные документы рассматриваются как извещения о результатах рассмотрения дел в РКК.

37. Решения РКК окончательны и не нуждаются в чем либо утверждении

38. Решения РКК пересмотру не подлежат, за исключением случаев, когда на такой пересмотр последует согласие обеих сторон.

При отсутствии нового решения по данному делу остается в силе предыдущее решение.

39. Решения РКК, не исполненные нанимателем добровольно, приводятся в исполнение в принудительном порядке (ст.ст. 46—47 Правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов — Собр. зак СССР 1928 г. № 56, ст. 495).

40. Решения РКК могут быть отменены в соответствии с Положением о надзоре за деятельностью РКК, прим. камер и

трет, судов, утвержденным НКТ СССР 12 декабря 1928 .. № 724 (Изв. НКТ. 1928 г., № 51—52).

41. Дела, по которым в РКК не достигнуто соглашение сторон, могут быть переданы в установленном порядке на рассмотрение:

а) по вопросам об установлении или изменении условий труда (ст. 9) — в примирительную камеру или третейский суд;

б) по конфликтам искового характера (ст. 10) — в Народный суд по производственным и трудовым делам.

Положение о цеховых и сменных РКК

Утверждено НКТ СССР 9 декабря 1931 г., № 312. Изв НКТ 1931 г., № 34.

1. Цеховые и сменные РКК организуются в тех цехах и Других частях предприятий или частях учреждений, где организован цеховой или сменный комитет.

2. Цеховые РКК организуются и действуют на общих основаниях с общезаводскими РКК согласно общему положению об РКК, с изъятиями, указанными в настоящем положении.

3. Вопросы по установлению и изменению условий труда, указанные в ст. 9 общего положения, подлежат рассмотрению в цеховых и сменных РКК, кроме вопросов, связанных с заключением, изменением, дополнением и толкованием коллективного договора.

4. Трудовые споры искового характера, указанные в ст. 10 общего положения, подлежат рассмотрению в цеховых и сменных РКК, кроме споров по вопросам:

а) перевода работника на другую работу, вне данного цеха;

б) увольнения по сокращению штата;

в) применения сокращенного рабочего дня и удлиненного отпуска.

Споры по этим вопросам рассматриваются общезаводской РКК.

5. Вопросы по установлению и изменению условий труда, не получившие разрешения в цеховой или сменной РКК. передаются в трехдневный срок в общезаводскую РКК.

Трудовые споры искового характера, не получившие разрешения цеховой или сменной РКК, могут быть переданы заинтересованным лицом в трудовую сессию Нарсуда.

6. Решения цеховой и сменной РКК являются окончательными. Эти решения могут быть отменены в порядке надзора органами труда.

При отмене решения орган труда может направить дело для нового рассмотрения:

а) по вопросу установления или изменения условий труда — в ту же цеховую или сменную РКК;

б) по трудовым делам искового характера — в ту же цеховую или сменную РКК или трудовую сессию Народного суда.

7. Заседания цеховых или сменных РКК происходят в нерабочее время. Время заседания устанавливается по соглашению цехового комитета с администрацией.

О порядке рассмотрения жалоб на решения РКК

Постановление Секрет. ВЦСПС 28 декабря 1934 г. (Извлечение). Бюл. ВЦСПС 1935 г., №№ 5—6.

1. Решения цеховых РКК могут быть обжалованы в общезаводскую РКК. Если при рассмотрении в общезаводской РКК жалобы на решение цеховой РКК соглашение не достигнуто, решение цеховой РКК считается сохранившим силу.

2. Решения общезаводской РКК а также не отмененные ею решения цеховых РКК могут быть обжалованы перед вышестоящим профсоюзным органом, который непосредственно обслуживает данное предприятие (специальный инспектор труда Центрального или Краевого (областного) комитета союза. Краевой (областной) комитет союза, уполномоченный ЦК. Центральный комитет.

3. Жалобы на решения РКК при предприятиях и учреждениях производственных союзов, не имеющих в данном Крае (области) средних звеньев Краевого (областного) комитета или уполномоченного ЦК, подаются в райпрофсовет.

4. Постановления специальных инспекторов Краевых (областных) комитетов могут быть обжалованы в Краевой (областной) комитет.

Постановления специальных инспекторов ЦК, уполномоченных ЦК. Краевых (областных) комитетов и райпрофсоветов могут быть обжалованы в ЦК союза. Постановление ЦК союза во всех случаях является окончательным и дальнейшему обжалованию не подлежит.

5. Жалобы на решения цеховой РКК, поданные в общезаводскую РКК, должны быть рассмотрены в двухдневный срок. Жалобы на решения РКК, поданные в другие органы (ст. 2—3), должны быть рассмотрены в трехдневный срок.

О порядке принудительного исполнения решений РКК, примирительных камер и третейских судов

Постановление НКТ СССР от 21 января 1929 г № 33- (Извлечение). Изв. НКТ. 1929 г., № 6.

1. По неисполненным нанимателем решениям РКК, примирительных камер и третейских судов, в которых установлен..

денежная сумма, подлежащая уплате работнику или профсоюзу, — органы труда (ст. 3) выдают заинтересованному работнику или профсоюзу удостоверение по прилагаемой форме «А» на получение причитающейся суммы.

Указанное удостоверение имеет силу исполнительного листа и представляется судебному исполнителю для взыскания в принудительном порядке.

2. По неисполненным нанимателем решениям РКК, примирительных камер и третейских судов, в которых не установлена денежная сумма, подлежащая уплате работнику или профсоюзу, органы труда (ст. 3) выдают заинтересованному работнику или профсоюзу лишь удостоверение по прилагаемой форме «Б» о законности данного решения.

Указанное удостоверение представляется в трудовую сессию Народного суда, которая в соответствии с решением РКК. примирительной камеры и третейского суда определяет денежную сумму, подлежащую взысканию в пользу работника или профсоюза. После этого решение приводится в исполнение в принудительном порядке по исполнительному листу, выдаваемому трудовой сессией.

В местностях, где не организована трудовая сессия Народного суда, удостоверение представляется в Народный суд.

3. Удостоверения выдаются тем органом труда, которому поднадзорна данная РКК, прим. камера или трет. суд.

4. Орган труда может, если признает это необходимым по обстоятельствам дела, отказать в выдаче удостоверения или приостановить исполнение по уже выданному удостоверению в следующих случаях:

а) когда в орган труда подано заявление об отмене данного решения в порядке надзора;

б) когда орган труда желает рассмотреть данное решение в порядке надзора по собственной инициативе.

Кроме того, орган труда обязан отказать в выдаче удостоверения или приостановить исполнение по уже выданному удостоверению в тех случаях, когда от вышестоящего органа надзора получено специальное о том распоряжение.

5. Одновременно о выдачей удостоверения орган труда решает вопрос о привлечении к уголовной ответственности нанимателя, неисполнившего добровольно решения расценочной конфликтной комиссии, примирительной камеры и третейского суда.

6. Заявление о выдаче удостоверения должно быть сделано (в письменной форме) не позднее одного месяца.

Указанный месячный срок исчисляется со дня извещения

работника или профсоюза о состоявшемся решении. Однако, в тех случаях, когда срок исполнения, установленный в самом решении или в последующем соглашении работника или профсоюза с нанимателем, истекает позднее дня извещения о состоявшемся решении, — заявление может быть сделано в течение месяца со дня истечения указанного срока.

7. Органы труда могут принимать к рассмотрению заявления о выдаче удостоверения, поступившие с пропуском указанного в ст. 6 месячного срока, в тех случаях, когда срок пропущен по причинам, признаваемым ими уважительными.

Уважительность причин пропуска срока, а также и порядок исчисления срока в тех случаях, когда причина пропуска его признана уважительной, определяется применительно к ст. 16 и 17 Положения о РКК.

8. Заявления о выдаче удостоверений должны рассматриваться органами труда не позднее 7 дней со дня их поступления.

Об оплате рабочей части РКК

Постановление Секрет. ВЦСПС 5 мая 1935 г. Бюл. ВЦСПС 1935 г., № 9—10.

Считать неправильной установленную в порядке обязательств по колдоговорам оплату рабочей части РКК.

Производить оплату рабочей части РКК общезаводских и цеховых РКК, в случае, если она освобождена от работы, за счет средств, отчисленных на содержание фабзавкомов.

Формы удостоверений, выдаваемых по решениям РКК

Форма А

.....193 г. №.....

УДОСТОВЕРЕНИЕ

Выдано.....

(фамилия, имя, отчество заинтересованного работника)

для получения в

(наименов, предприят. или фамилия нанимателя)

суммы в.....руб. коп., подлежащей уплате на основании законно принятого.....193 г. решения..... образованного при

(РКК, трет, суда)

Настоящее удостоверение имеет силу исполнительного листа и предъявляется судебному исполнителю для взыскания в принудительном порядке.

Основание: Ст. 46 правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов, утвержденных ЦИК и СНК СССР 29/УШ-1928 г. (Собр. законов I 1928 г. № 56 ст.-496)

М. П.

Инспектор труда

_____ 193 г.

УДОСТОВЕРЕНИЕ

Выдано _____

(фамилия, имя, отчество заинтересованного работника)

в том, что решение _____ при-

(РКК, трет- суда)

(указать содержание решения)

не нарушает закона.

Настоящее удостоверение предъявляется в Народный суд для определения суммы, подлежащей взысканию.

М. П.

Инспектор труда

*РАСЧЕТНЫЕ КНИЖКИ**Правила о расчетных книжках, утвержд. НКТ СССР 13 марта 1932 г. М 40. (И Изв. НКТ. 1932 г., № 10.*

1. Предприятия, учреждения и хозяйства обязаны выдавать расчетную книжку бесплатно всем работникам (кроме лиг), указанных в ст. 2) не позднее одной рабочей недели со дня окончания приема на работа. Работники расписываются в получении расчетной книжки и личной карточки, заполненной предприятием на работника, которая хранится у администрации в алфавитном порядке или номерном.

2. Расчетная книжка не выдается лицам, поступающим на работу сроком не более двух недель. -Однако, этим работникам выдаются расчетные листы. (Ст. 6).

3. Расчетная книжка всегда хранился у работника и представляется администрации лишь для внесения отметок об изменении условий трудового договора и при расторжении последнего, после чего обязательно возвращается работнику.

4. В случае потери расчетной книжки администрация не медленно выдает рабочему или служащему за его счет новую книжку.

5. При выдаче расчетной книжки администрация обязана вписать в нее, распространяется ли на работника действующий в предприятии коллективный договор. В дальнейшем в расчетную книжку администрация обязана внести все последующие записи условий труда работника, а также и изменения условий труда (изменения ставки, перевод на другую работу, должность и т. д.). а также заявления сторон о предстоящем расторжении трудового договора с точной отметкой соответствию

ших сроков. Все записи вносятся администрацией и скрепляются подписями сторон.

6. Регистрация всех расчетных операций по выдаваемой заработной плате осуществляется на особых расчетных листках, из которых один экземпляр обязательно передается работнику на руки.

7. Расчетная книжка служит письменным доказательством трудового договора и является основным документом для разрешения споров, возникающих на почве трудового договора.

8. За невыдачу расчетной книжки администрация привлекается к ответственности, согласно действующему законодательству (к административной или уголовной).

9. Предприятия, учреждения и хозяйства не должны требовать от работников при наличии у них расчетной книжки с расчетным листом специальных справок о месте работы и о заработке (кроме установленных законом случаев обязательного представления трудовых списков и сведений и т. д.) при условии, если в расчетной книжке заполнены все необходимые сведения о месте работы и о заработке. Соответственно этому расчетная книжка служит документом для исчисления пенсии, исчисления квартирной платы, размера алиментов, размера кооперативного пая, сроков внесения его в рассрочку и т. п.

О круге лиц, могущих быть внесенными в страховую часть расчетной книжки

Постановление НКТ АССР и Азсоцстраха № 135 от 26 ноября 1931 г. с изменениями от 7 декабря 1931 г.
(Извлечение).

В расчетную книжку могут быть внесены не работающие по найму и находящиеся при застрахованном и на его иждивении:

а) супруг — нетрудоспособный или жена, занимающаяся домашним хозяйством;

б) дети, братья и сестры до 16 лет (учащиеся до 18 лет) ;

в) нетрудоспособные дети старше 16 лет, если нетрудоспособность наступила до достижения 16-летнего возраста;

г) не работающие по найму и находящиеся при застрахованном и на его иждивении отец и мать вне зависимости от возраста и трудоспособности;

е) бабка и дед, если у них не имеется детей, обязанных их содержать.

Документами, на основании которых предприятие или учреждение делают соответствующие записи в страховой части, являются справки обжактов, домовых управлений. УКД, выда-

ваемые под личную ответственность возглавляющих эти организации.

Трудящимся, проживающим в частновладельческих домах, справки выдаются домовладельцами или частными арендаторами с заверкой подписей означенных лиц районами милиции

За неправильно занесенные сведения лица, возглавляющие предприятия и учреждения, будут привлекаться к законной ответственности.

РЕВОЛЮЦИОННЫЕ НЕРАБОЧИЕ ДНИ

В предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю, воспрещается производство работ в следующие революционные дни:

- а) день памяти 9 января 1905 года и памяти В. И. Ленина (22 января);
- б) дни Интернационала — 1 и 2 мая;
- в) дни годовщины Октябрьской революции (7 и 8 ноября).

Это правило не распространяется на непрерывно действующие предприятия, в которых перерыв работы невозможен по производственно-техническим условиям, на предприятия и учреждения, перерыв работ в которых невозможен по причинам общественного характера (больницы, телефонные станции, трамваи, водопровод и т. п.), а также на производство необходимых ремонтных работ.

Празднование остальных революционных событий производится без освобождения рабочих и служащих от работы. В день нового года и в дни всех религиозных праздников (бывших особых дней отдыха) работа производится на общих основаниях. (Извлечение из пост. СНК Союза ССР от 24 сентября 1929 г. «О рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю»).

О компенсации на работу в революционные дни в предприятиях и учреждениях, переведенных на непрерывную производственную неделю

Постановление НКТ СССР от 9 февраля 1932 г. № 43.

(Извлечение) Изв. НКТ. 1930 г., № 7.

Работа в революционные дни. в случаях, указанных в ст. 6 постановления СНК~СССР от 24 сентября 1929 г. о рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях переходящих на непрерывную производственную неделю, оплачивается в двойном размере, независимо от того, приводит ли

работа в эти дни к превышению нормального месячного или годового числа рабочих часов или нет.

2. Оплата в двойном размере производится следующим образом;

а) при сдельной оплате — за работу в революционные дни к сдельной заработной плате производится доплата в размере среднего часового или дневного сдельного заработка по работе, выполнявшейся в эти дни;

б) при почасовой или сдельной оплате — работа в революционные дни оплачивается по двойной почасовой или подневной ставке, включая и установленные приплаты (гарантированный приработок, приплаты на основе расчетного процента и т. п.);

в) при месячной оплате — за каждый проработанный революционный день работник сверх обычного месячного заработка получает $2/24$ месячного вознаграждения.*

3. Денежная компенсация может быть заменена предоставлением другого выходного дня только с согласия работника в каждом отдельном случае.

4. В тех случаях, когда по установленному в непрерывно действующих производствах графику выходов на работу революционный день, не включенный в счет рабочих недель, совпадает с нормальным еженедельным отдыхом (по графику), этот день еженедельного отдыха может быть компенсирован другим выходным днем или же, по соглашению с работником, присоединен к очередному отпуску.

СВЕРХУРОЧНЫЕ

РАБОТЫ

Положения КЗОТ. (Извлечение).

Порядок производства и разрешения сверхурочных работ

Ст. 103. Работа сверх нормального рабочего времени (сверхурочная работа) как общее правило не допускается.

Ст. 104. Сверхурочные работы допускаются лишь в следующих исключительных случаях:

а) при производстве работ, необходимых для обороны республики и для предотвращения общественных бедствий и опасностей;

б) при производстве общественно-необходимых работ по водоснабжению, освещению, канализации, транспорту, почтово-телеграфной и телефонной связи, для устранения случайных и неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;

в) при необходимости закончить начатую работу, которая

* При шестидневной неделе - $2/25$ месячного вознаграждения.

вследствие непредвиденной или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в нормальное рабочее время, если при этом прекращение начатой работы может повлечь за собой порчу материалов или машин;

г) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда расстройство таковых вызывает прекращение работ Для значительного количества трудящихся.

Примечание. Применение в указанных в сей статье случаях сверхурочных работ допускается лишь по постановлению местной РКК, а при отсутствии таковой, — лишь с согласия соответствующего профессионального союза и разрешения инспектора труда, а в экстренных случаях — с последующим уведомлением инспектора труда.

Ст. 105. К производству сверхурочных работ безусловно не допускаются лица, не достигшие 18 лет.

Ст. 106. Общее количество сверхурочных работ для каждого нанявшегося в течение года не должно превышать 120 часов, причем время, потраченное на производство сверхурочных работ в течение двух дней подряд, не должно превышать 4 часов.

Примечание. В отдельных отраслях хозяйства, имеющих сезонный характер, количество сверхурочных работ может быть увеличено НКТ по соглашению с ВЦСПС сверх установленной в ст. 106 предельной нормы.

Ст. 107. Не допускается производство сверхурочных работ для возмещения времени, потерянного вследствие опоздания на работу.

О каждой сверхурочной работе должно быть отмечено в расчетной книжке нанявшегося, а равно и в особой книге сверхурочных работ, с указанием времени начала и конца работ и вознаграждения, полученного нанявшимся за производство сверхурочной работы.

Порядок оплаты сверхурочных работ

Ст. 60 (извлечение). Размер вознаграждения за работу в сверхурочное время должен быть указан в договоре особо, причем такое не должно быть ниже полуторного размера нормального вознаграждения за первые два часа и двойного за последующие часы, а также за работу в дни отдыха или праздничные дни.

Постановление НКТ СССР 8 апреля 1932 г., № 59.

Изв. НКТ 1932 г., № 16.

НКТ СССР постановляет:

В тех предприятиях, где вводятся различные ставки для повременщиков и для сдельщиков, доплата за сверхурочные часы производится во всех случаях из расчета тарифной ставки повременщика соответствующего разряда.

О недопустимости компенсации сверхурочных работ отгулом
Пост. Секретариата ВЦСПС 29 июля 1934 г. Бюл. ВЦСПС
1934 г., № 15.

Разъяснить, что:

1. Компенсирование сверхурочных работ допускается только в денежной форме в соответствии со ст. 60 КЗОТ. Компенсирование сверхурочных работ отгулом не допускается.

2. В отношении компенсации за работу в выходные дни надлежит руководствоваться ст. 5 постановления СНК СССР от 24 сентября 1929 г. (Собр. зак. 1929 г. № 63, ст. 586) «О рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю».

СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО

Об упорядочении совместительства

Постановление СНК СССР 11 марта 1933 г., № 447.

(Извлечение). Изв. НКТ 1933 г. № 12.

В целях упорядочения совместительства служащих в учреждениях и предприятиях обобщественного сектора Совет Народных Комиссаров Союза ССР постановляет:

1. Работа по совместительству (хотя бы и во внеурочное время) допускается только при наличии письменного разрешения руководителей обоих заинтересованных учреждений или предприятий: того, в котором данный работник состоит на основной работе, и того, в котором он работает по совместительству.

2. Работа по совместительству, как правило, разрешается только в каком либо одном учреждении или предприятии.

Медицинским работникам и работникам, занятым в отдаленных местностях, работа при полном совместительстве разрешается в двух учреждениях или предприятиях, а при неполном совместительстве (два—три часа в день или не каждый день) — и в трех предприятиях и учреждениях.

3. Воспрещается одновременно работа в двух учреждениях или предприятиях, если одно из них подчинено другому.

Если одно из двух учреждений или предприятий подконтрольно или поднадзорно другому в каком-либо отношении, то не допускается одновременная служба в этих учреждениях или предприятиях в тех областях работы, в которых установлена такая подконтрольность или поднадзорность.

4. Оплата труда по совмещаемым должностям производится из расчета установленных для этих должностей окладов в зависимости от объема и качества работы, причем заработная плата по совмещаемым должностям не может превышать оклада, получаемого данным работником на основной должности.

Примечание. При выполнении совместителем сдельной или повременно-премиальной работы оплата производится по фактической выработке.

5. Работникам, не имеющим на основной работе полной нагрузки вследствие того, что они работают также по совместительству, должностные оклады по основной работе должны устанавливаться не в полной мере, а пропорционально их фактической нагрузке.

6. Персональные оклады должны устанавливаться при одинаковом стаже и квалификации в более высоком размере тем работникам, которые не имеют совместительства.

7. Выплата вознаграждения, превышающего 1000 рублей в общей сложности по основной и по совмещаемой должностям, допускается только с разрешения НКТ Союзной республики (хотя бы оклады по каждой из этих должностей в отдельности не были бы персональными).

8. Лица, работающие по совместительству, могут пользоваться льготами, установленными для работников того или иного учреждения или предприятия (бесплатный проезд, льготное снабжение и т. д.) только по одному месту работы по своему выбору.

9. В случае спора вопрос о том, какая работа данного работника должна считаться основной и какая — работой по совместительству, разрешается местным органом труда.

10. Органы труда обязаны усилить контроль за соблюдением действующих правил:

а) о запрещении выплачивать вознаграждение по двум должностям в одном и том же учреждении или предприятии, кроме случаев, когда это допускается по постановлению НКТ СССР, согласованным с ВЦСПС (для врачей и среднего медицинского персонала, для профессоров и преподавателей, занимающих административно-хозяйственные должности в учебных заведениях и т. д.);

б) о запрещении выплачивать особое вознаграждение за вы-

полнение работ, входящих в круг обязанностей данного работника (составление проектов, докладов, представительство в заседаниях и т. п.);

в) о запрещении сдавать работы по составлению проектов отдельным лицам, не состоящим на службе в данном учреждении или предприятии, кроме случаев сдачи работ в порядке конкурса или непосредственно изобретателем.

14. Нарушение настоящего постановления преследуется в уголовном порядке по законодательству Союзных республик, или в административном порядке путем наложения штрафа органами труда.

При этом привлекаются к ответственности как администрация учреждения или предприятия, так и сами работники, нарушающие постановление.

СОЦСОРЕВНОВАНИЕ И УДАРНИЧЕСТВО

Положение о фондах премирования за достижения по выполнению и перевыполнению промфинплана, а также за изобретения, технические усовершенствования и рационализаторские предложения

Постановление ЦИК и СНК СССР 19 августа 1931 г.
(Извлечение). Собр. зак. СССР. 1931 г., № 52, ст. 338.

I. Общие положения

1. По настоящему положению образуются:

а) фонды для премирования за достижения на основе соревнования и ударничества;

б) фонды содействия изобретательству и рационализации.

2. Из фондов для премирования за достижения на основе соцсоревнования и ударничества выдаются за перевыполнение плановых заданий (количественных и качественных), выдающиеся достижения по выполнению плана, проявление самоотверженности и героизма при предупреждении аварий, взрывов, порчи машин и т. п., а также за принятые предложения, содействующие улучшению и удешевлению работы и упрощению структуры управленческого аппарата.

В научно-исследовательских учреждениях, высших учебных заведениях и техникумах премии из этого фонда выдаются также аспирантам и учащимся за образцовую учебную работу и за особые достижения.

3. Премии из фондов для премирования за достижения на основе соцсоревнования и ударничества выдаются отдельным рабочим, лицам инженерно-технического и административно-хозяйственного персонала и прочим служащим, а также бригадам, сменам, цехам, отделам и т. п.

4. Премирование производится как деньгами, так и натурой, командировками по СССР и за границу, дополнительными отпусками, предоставлением мест в санаториях и домах отдыха за счет фонда.

5. Кандидатуры лиц, которым должны быть выданы премии, выдвигаются администрацией и фабзавместкомом или производственным совещанием и окончательно утверждаются ими после обсуждения на собраниях рабочих и служащих.

Руководители предприятий и учреждений из фонда при данном учреждении или предприятии не премируются. Они могут премироваться из фонда при вышестоящих органах.

6. Фонды содействия изобретательству и рационализации расходуются:

а) на вознаграждение за принимаемые к осуществлению изобретения, технические усовершенствования и рационализаторские предложения;

б) на организацию конкурсов на изобретения, технические усовершенствования и рационализаторские предложения и на выдачу конкурсных премий;

в) на технико-экономическую разработку, изготовление моделей, образцов и испытание изобретений, усовершенствований и рационализаторских предложений, в том числе на содержание опытных баз.

Из фонда содействия изобретательству и рационализации на предприятиях кроме того отчисляется 10% в распоряжение общества изобретателей.

7. Фонды содействия изобретательству и рационализации расходуются:

а) на предприятиях—администрацией;

б) в соединениях, трестах, народных комиссариатах и их местных органах—существующими органами по изобретательству.

Если имеются отдельные органы по изобретательству и по рационализации, то распоряжением народного комиссариата или его местного органа расходование фондов может быть возложено на органы по изобретательству и рационализации по принадлежности.

Размеры и порядок выдачи вознаграждения (п. «а» ст. 6) определяются инструкцией Комитета по изобретательству при СТО.

8. По соглашению с лицом, которому выдается вознаграждение, последнее может быть заменено предоставлением места в санатории или доме отдыха, дополнительным отпуском и выдачей дефицитных товаров за счет фонда.

. II. Фонды на предприятиях

9. Во всех предприятиях государственной промышленности, транспорта, торговли, связи, коммунального хозяйства, совхозах, на машинно-тракторных станциях, на строительствах, а также предприятиях потребительской и промышленной кооперации образуется два самостоятельных фонда премирования:

а) фонд премирования за достижения по выполнению и перевыполнению промфинплана на основе социалистического соревнования и ударничества и

б) фонд содействия изобретательству и рационализации.

10. Фонды премирования за достижения по выполнению и перевыполнению промфинплана образуются в размере, равном полупроценту установленной для предприятия годовой заработной платы.

В этом размере фонд образуется ежегодно в начале года и покрывается по истечении хозяйственного года за счет экономии, полученной в результате социалистического соревнования и перевыполнения плана.

Если к концу года фонд израсходован, а в предприятиях за покрытием фонда остается экономия, десять процентов этого остатка могут быть дополнительно обращены в фонд на премирование работников, содействующих перевыполнению промфинплана.

11. Размер и форма премирования определяются администрацией. Премирование производится по общему правилу поквартально.

12. Фонд содействия изобретательству и рационализация образуется в размере 50% исчисленной экономии за первый год применения каждого изобретения, (технического усовершенствования и рационализаторского предложения на данном предприятии).

Во вновь открываемых предприятиях фонд этот образуется в размере $\frac{3}{4}$ процента установленной для данного предприятия годовой суммы зарплаты и затем пополняется за счет полученной экономии от применения изобретений, усовершенствований и рационализаторских предложений.

13. Если фонд израсходован и в то же время имеются изобретения, технические усовершенствования и рационализаторские предложения, требующие расходов за счет фонда, то эти расходы разрешается производить за счет оборотных средств с последующим возмещением истраченных за счет дальнейших поступлений в фонд.

Если фонд к концу года не будет израсходован, остаток перечисляется на следующий год.

14. Расходование фонда производится администрацией предприятия. Вознаграждение за счет фонда выдается с соблюдением ст.ст. 87—90 положения об изобретениях и технических усовершенствованиях и инструкцией Комитета по изобретательству при СТО.

III. Фонды в объединениях и трестах

15. В объединениях и трестах, не входящих в объединения, образуются следующие фонды:

- а) фонд содействия изобретательству и рационализации;
- б) фонд премирования руководящего персонала предприятий.

16. Фонды содействия изобретательству и рационализации в объединениях и трестах, не входящих в объединение, образуются:

- а) за счет специальных ассигнований, которые включаются в промфинплан объединений и трестов и
- б) за счет отчислений в размере 10% от фондов содействия изобретательству и рационализации на предприятиях, входящих в состав данного объединения или треста.

17. По постановлению соответствующего ведомства фонды содействия изобретательству и рационализации могут быть образованы и в трестах, входящих в объединения. В этом случае ведомство по соглашению с соответствующим профсоюзом устанавливает распределение средств, указанных в ст. 16, между фондами объединения и трестов.

Премии из этого фонда выдаются директорам предприятий и их помощникам правлением объединения или треста.

Из этого же фонда в том же порядке премируется руководящий персонал научно-исследовательских и социально-культурных учреждений, состоящих в ведении объединения или треста.

VI. Фонды в управленческих аппаратах и кредитных учреждениях.

30. В государственных учреждениях управленческого характера (в том числе в управлениях объединений и трестов) и в кредитных учреждениях образуется фонд премирования за достижения работников этих учреждений на основе соцсоревнования и ударничества и за рационализаторские предложения по улучшению работы учреждения.

Фонд премирования составляется за счет специальных ассигнований, предусмотренных по смете соответствующего учреждения в размере $\frac{1}{4}$ процента установленного для данного учреждения годового фонда заработной платы.

В этом размере фонд образуется в начале года. Кроме того, в него обращаются 50 процентов экономии, полученной в результате соцсоревнования, ударничества и осуществления рационализаторских мероприятий.

31. В учреждениях управленческого характера из фонда при вышестоящем органе могут премироваться весь коллектив или отдельные работники нижестоящих органов. Для этой цели в случае необходимости фонд может пополняться путем передвижения кредитов из других подразделений сметы.

32. Размер и форма премирования устанавливаются администрацией совместно с месткомом.

СПЕЦИАЛИСТЫ

О мерах привлечения на производство инженерно-технического персонала

Постановл. ЦИК и СНК СССР 13 мая 1930 г. (Извлечение).
Собр. зак. СССР. 1930 г., № 28, ст. 314.

3. Установить для инженерно-технических работников процентные надбавки к получаемой заработной плате в следующих размерах:

- а) по истечении первых трех лет работы в одном предприятии, начиная с 1 мая 1930 г., в размере 10%;
- б) по истечении каждых дальнейших двух лет работы в одном предприятии—в размере 5%.

Надбавка выплачивается до тех пор, пока работник продолжает работать в данном предприятии.

Для молодых специалистов, размещаемых на работу в плановом порядке, согласно особому закону Союза ССР течение срока работы для выплаты надбавки начинается после истечения первых трех лет работы.

Порядок исчисления надбавки устанавливается НКТ СССР

Примечание. Установленная настоящей статьей надбавка не выплачивается инженерно-техническим работникам, которые получают надбавку на основании других законов Союза ССР.

8. В случае переброски инженерно-технических работников на другую работу по распоряжению соответствующих хозяйственных органов за ними сохраняется весь стаж работы при исчислении сроков, необходимых для присвоения всех льгот, предусмотренных настоящим постановлением.

*О порядке применения постановления ЦИК и СНК СССР
13 мая 1930 г. о мерах привлечения на производство инже-
нерно-технического персонала*

Правила, утв. НКТ СССР 31 июля 1930 г., № 255.

(Извлечение). Изв. НКТ. 1930 г., № 28.

1. Льготы, предусмотренные в постановлении ЦИК и СНК СССР от 13 мая 1930 г. и в настоящих правилах, распространяются на инженерно-технических работников, занятых непосредственно в производстве.

К инженерно-техническим работникам, занятым непосредственно на производстве, относятся в настоящих правилах работники производственных, транспортных и строительных предприятий при условии:

а) если они тарифицируются по особой тарифной сетке инженерно-технических работников согласно специальному тарифному справочнику для них или

б) если они получают установленные коллективным договором твердые должностные оклады по должностям, предусмотренным в специальном справочнике для инженерно-технических работников.

2. Льготы не распространяются:

а) на бригадиров, десятников и помощников мастеров;

б) на лиц административного персонала предприятий, если наполняемая ими работа не требует специальной производственной или технической подготовки;

в) на инженерно-технических работников, занятых в управленческом аппарате (в наркоматах, в управлениях объединений, трестов, комбинатов, в дирекциях и районных управлениях железных дорог и т. д.).

3. Для инженерно-технических работников, занятых непосредственно на производстве, устанавливаются процентные надбавки к получаемой заработной плате:

а) по истечении первых трех лет работы в одном предприятии, начиная с 1 мая 1930 г.,—в размере 10%;

б) по истечении каждых дальнейших двух лет работы в одном предприятии—в размере 5%.

4. Надбавка начисляется на ставку или оклад, получаемые работником ко дню возникновения права на данную надбавку.

Если ставка или оклад повышаются в промежуток времени между установлением данной и следующей очередной надбавки, то разница в ставках или окладах выплачивается независимо от получаемой надбавки. Но сама надбавка попрежнему начисляется на прежнюю ставку или оклад, впредь до возникновения права на следующую надбавку.

При возникновении права на каждую следующую надбавку она складывается с предыдущими надбавками. Суммированная таким образом, надбавка начисляется на ставку или оклад, получаемые к этому времени.

Пример. Работник поступил в предприятие 1 декабря 1929 г. С 1 мая 1930 г. начинается течение срока, дающего право на первую надбавку. С «первого мая 1933 г., когда основной оклад работника составляет 200 руб., работник будет получать 10% надбавку, равную 20 руб., т. е. всего будет получать 220 руб. С 1 января 1934 г. оклад работника увеличивается по коллективному договору с 200 до 210 руб., но размер надбавки от этого не изменяется, и работник получает в дальнейшем $210 + 20 = 230$ руб. С 1 мая 1935 г. возникает право на вторую надбавку в размере 5%. Общая сумма первой и второй надбавки составит $10\% + 5\% = 15\%$. Эта пятнадцатипроцентная надбавка будет начисляться на основной оклад 210 руб. и составит 31 р. 50 к. Всего работник будет получать $210 \text{ руб.} + 31 \text{ р.} 50 \text{ к.} = 241 \text{ р.} 50 \text{ к.}$

5. Если работник имеет право на надбавку по ст. 3 настоящих правил и одновременно по какому-либо другому постановлению (законодательному или ведомственному, общесоюзному или республиканскому), то выплачивается та надбавка, которая больше. Суммирование таких надбавок не допускается.

6. Надбавка выплачивается до тех пор, пока работник продолжает работать в данном предприятии.

7. Для молодых специалистов, размещаемых на работу в плановом порядке по особым законам, течение срока работы для выплаты надбавки начинается по истечении первых трех лет работы.

10. В случае переброски инженерно-технических работников на другую работу по распоряжению соответствующих хозорганов, за ними сохраняется весь стаж работы для исчисления сроков, дающих право на льготы.

О выплате 10% надбавки ИТР за стаж на одном предприятии

Пост. Президиума ВМБИТ 13 ноября 1933 г. (согласовано с Отделом зарпл. и производства ВЦСПС. (Извлечение).

1. Десятипроцентная надбавка распространяется на ИТР, как работающих в цехах, так и в аппарате заводоуправления, в том числе в конструкторских бюро, лабораториях и т. д.

2. К молодым специалистам, размещенным на работу в плановом порядке согласно особому закону СССР (для которых требуется 6-летний стаж), относятся лица, окончившие ВУЗы, ВТУЗы и техникумы, начиная с 1928 г. независимо от того, поступили ли они на работу по наряду или без такового.

3. ИТР-практики, которые проработали на предприятии непрерывно 3 года на инженерно-технических должностях и имеют право на надбавку, при окончании института или техникума без отрыва от производства не теряют права на надбавку, — последняя должна им выплачиваться на прежних основаниях, как и всем ИТР.

4. ИТР, окончившие различные курсы повышения квалификации и давшие подписку отработать определенный период на заводе, к молодым ИТР не относятся, для них сохраняется общий для всех трехлетний стаж непрерывной работы на одном предприятии после 1 мая 1930 г.

5. Стаж непрерывной работы ИТР, командированных на курсы повышения квалификации с отрывом от производства, исчисляется следующим образом:

а) ИТР, окончившим курсы, сроком не свыше 3 месяцев и имеющим право на надбавку, никаких вычетов из стажа не Делается и надбавка выдается как за непрерывную работу;

б) время учебы ИТР на курсах с отрывом от производства продолжительностью свыше 3 месяцев вычитается из стажа ИТР. и срок права на надбавку отодвигается на период пребывания ИТР на курсах, причем учеба на курсах повышения квалификации не прерывает стажа ИТР.

6. Право на надбавку имеют как инженеры, техники, так и практики, занимающие инженерно-технические должности, перечисленные в списках, утвержденных Президиумом ВМБИТ от 27 января 1933 г.

Практики, не имеющие 3-летнего стажа на инженерно-технических должностях, хотя бы и работающие значительное количество лет на заводе (рабочими или служащими), имеют право на надбавку только по истечении 3 лет работы на инженерно-технических должностях после 1 мая 1930 г.

При переводе ИТР-практика не на инженерно-техническую Работу, последний теряет право на надбавку с момента перехода на эту работу.

8. Время работы ИТР на выборной должности в Бюро ИТС на заводе не прерывает стажа ИТР и засчитывается в общий стаж пребывания ИТР на заводе; надбавка этим ИТР выпла-

чивается на общих основаниях после 3-летней непрерывной работы на заводе. *

О распространении на ИТР научно-исследовательских учреждений льгот в области заработной платы и жилищ, предоставляемых соответствующим работникам, занятым на производстве

Пост. СНК СССР от 4 июля 1930 г.

Совет Народных Комиссаров Союза ССР постановляет:

Распространить на инженерно-технических работников научно-исследовательских учреждений промышленности льготы в области заработной платы и жилищ, предоставляемые инженерно-техническими работниками на производстве.

Надбавка при переброске ИТР из управленческого аппарата непосредственно в цеха предприятий

Приказ Наркомтяжпрома 11 июля 1933 г.. № 645.

Изв. ЦИК № 173 от 12 июля 1933 г.

В связи с происходящим переводом инженеров и техникой из управленческого аппарата промышленности и заводоуправлений на работу непосредственно в цехах, приказываю директорам предприятий установить переводимым работникам оклады на 10 % выше получаемых окладов по прежнему месту работы.

Согласно разъяснению Сектора труда НКТП от 9 октября 1933 г. за № 15 (3) 28, приказ НКТП от 11 июля 1933 г., № 645 распространяется:

1. На инженеров и техников лишь тех отраслей промышленности, где общая перестройка оплаты ИТР в сторону повышения зарплаты ИТР в цехах не проведена.

2. На инженеров и техников, перевод которых в цехи вызван не упразднением их должностей в управленческом аппарате, а потребностью в укреплении производственной работы цехов.

3. На тех переведенных в цехи практиков, которые имеют длительный стаж на данной работ и приобрели в результате этого необходимую квалификацию и

* Согласно разъяснению ЦК Союза работников нефтепромыслов СССР и Отд. Труда Главнефти от 15 июня 1934 г. № 137/2, в случае перехода ИТР на другую работу или в другое предприятие по собственному желанию, течение срока, дающего право на льготы (надбавку), исчисляется с момента перехода на другую работу или в другое предприятие. Согласно разъяснению Главнефти от 9 октября 1934 г., № 348, работник*, получающие персональную ставку, не имеют права на надбавку за стаж на одном предприятии.

полностью отвечают требованиям, предъявленным к инженерам, техникам.

4. Выплата 10% надбавки на основе приказа от 11 июля 1933 г. № 645 производится лишь до общей перестройки зарплаты ИТР в данном производстве.

5. В случае, когда прежний оклад переводимого в цех ИТР вместе с 10% надбавкой меньше оклада, установленного для вновь занимаемой переводимы в цех должности, выплачивается оклад по его новой должности с учетом квалификации работника.

6. Переводимые на предприятия молодые специалисты выпусков позднее 1927 г. оплачиваются по действующим на предприятиях ставкам, в зависимости от Должности (рабочего места), которую они занимают, и степени подготовки работника.

7. Выплата 10% надбавки переводимым в цехи ИТР должна производиться с соблюдением установленного по предприятию планового фонда заработной платы ИТР.

*Разъяснение ВЦСПС и НКТП от 2 декабря 1933 г.
№ 15(3)32-6; 23 декабря 1933 г. О выплате надбавок
к зарплате ИТР*

ВЦСПС и НКТП разъясняют:

Инженерно-технические работники заводууправлений, проработавшие на одном предприятии непрерывно 3 года и получившие надбавку к зарплате на основании постановления ЦИК и СНК СССР от 13 мая 1930 г., при переводе на работу непосредственно в цехе имеют право сверх этой надбавки на 10% повышение прежнего оклада, согласно приказа НКТП от 11 июля 1933 г. № 645 и разъяснения сектора труда НКТП № 15(3)28 от 9 октября 1933 г.

Об оплате молодых специалистов при работе их на рабочих местах

Пост. НКТП и Секр. ВПСПС от 13 октября 1934 г. Бюлл. ВЦСПС № 19—20 1934 г.

Установить следующий порядок оплаты молодых специалистов (инженеров и техников), направленных в связи с приказом НКТП от 8 августа 1933 г. на работу непосредственно на производство на должности низшего технического персонала, а также и на рабочие места, требующие технической подготовки.

1. Молодые специалисты, назначенные на должности низшего технического персонала, тарифицируемые по тарифу или схеме окладов ИТР, оплачиваются по установленным для занимаемых должностей ставкам.

2. Оплату молодых специалистов, назначенных на рабочие места, производить по ставкам и системам, применяемым на данном производственном участке, но не ниже 250 руб. в месяц для окончивших ВУЗы и 200 руб. в месяц для окончивших техникумы.

В отдаленных местностях 1-го пояса этот минимум повышается на 50 %.

Об отпусках для специалистов, направляемых на работу по окончании ВУЗов или техникумов

Разъяснение НКТ СССР от 21 июня 1933 г., № 75.

Изв. НКТ. 1933 г., № 13.

Всем специалистам, направляемым на работу по окончании ВУЗа или техникума, предоставляется до начала работы месячный отпуск (независимо от того, когда они имели последние каникулы в ВУЗе или техникуме).

Стипендиатам за время отпуска выплачивается пособие в размере месячной стипендии. Это пособие выплачивается ВУЗом или техникумом за счет того предприятия или учреждения, в которое специалист направляется на работу.

Заработная плата за время отпуска не выплачивается (ни стипендиатам, ни остальным).

О порядке привлечения к уголовной ответственности ИТР и хозяйственников

Циркуляр Прокуратуры СССР от 2 июня 1934 г., № 10/67. (Извлечение).

Прокуратура Союза предлагает установить следующий порядок привлечения к уголовной ответственности хозяйственников и инженерно-технических работников по делам, связанным с их производственной деятельностью.

1. Привлечение к ответственности может иметь место исключительно и только с разрешения краевого (областного) прокурора или республиканского прокурора в республиках, где нет областного деления, причем в этих случаях обязательно предварительное согласование с соответствующими хозяйственными организациями (за исключением дел по закону от 8 декабря 1933 г. и о задержке выплаты зарплаты).

2. Следствие по этим делам должно быть сосредоточено исключительно у следователей. Необходимо обеспечить система-

тический прокурорский надзор за всем процессом следствия по этим делам.

3. Разрешить органам расследования вызов хозяйственников и ИТР для допросов только с санкции соответствующего прокурора и с таким расчетом, чтобы эти вызовы не были связаны с отрывом от производства. За ненужный вызов хозяйственников или специалистов несет ответственность лично прокурор.

О порядке привлечения к уголовной ответственности ИТР и хозяйственников за нарушение правил по технике безопасности

Циркуляр прокуратуры СССР от 23 августа 1934 г.

В связи с обращением в Прокуратуру Союза с просьбой о разъяснении порядка привлечения к уголовной ответственности инженерно-технических работников и хозяйственников, виновных в преступном нарушении правил по технике безопасности, разъясняю.

1. Порядок привлечения к уголовной ответственности инженерно-технических работников и хозяйственников, установленный циркуляром Прокуратуры Союза от 2 июня с. г. полностью остается в силе.

По делам, связанным в преступным нарушением хозяйственниками и инженерно-техническими работниками правил по технике безопасности, прокурор, возбудивший дело, ставит в известность вышестоящую хозяйственную организацию.

Однако, в случае несогласия соответствующего вышестоящего хозяйственника с мнением прокурора о необходимости предания суду инженерно-технического работника или хозяйственника, виновного в преступном нарушении правил по технике безопасности, прокурор вправе под свою ответственность направить дело в суд для заслушания.

В этом случае дальнейшего согласования не требуется.

О всех таких случаях ставить в известность Прокуратуру Союза.

СРЕДНИЙ ЗАРАБОТОК

О среднем заработке и оплате за неполный месяц

Постановл. НКТ СССР от 2 апреля 1930 г., № 142.

(Извлечение). Изв. НКТ. 1930 г., № 13.

1. Средний заработок исчисляется по настоящему постановлению во всех случаях, когда предприятие или учреждение должно по закону уплатить работнику его средний заработок за время, в течение которого работник фактически не работал

(например, за время отпуска *, за время выполнения общественных обязанностей, за время простоя и т. п.).

Настоящее постановление не распространяется на исчисление среднего заработка при выдаче страховыми кассами пособий и пенсии.

2. Если работник получает твердую повременную оплату (в том числе с твердым гарантированным приработком или процентными надбавками, но без других дополнительных видов вознаграждения) - то предприятие или учреждение выдает работнику за дни и часы, подлежащие оплате по среднему заработку, полностью (без удержания) установленную для него заработную плату.

При всех иных видах оплаты применяются статьи 3—8.

Пример. Работник с нормированным месячным окладом был вызван на 3 дня в суд в качестве эксперта. Никакие особые подсчеты среднего заработка, причитающегося ему за эти 3 дня, не производятся, и ему уплачивается полностью его месячная заработная плата.

3. Если работник обязан по договору выполнять различно оплачиваемые работы (ремонтные рабочие, рабочие скользящих смен и проч.), то средний заработок исчисляется из общей суммы вознаграждения, получаемого по всем работам.

4. При исчислении среднего заработка учитывается как основное вознаграждение, так и дополнительное вознаграждение, носящее постоянный характер (премии, особые доплаты и надбавки, процентное вознаграждение, натуральные выдачи и т. п.).

Не учитываются при исчислении среднего заработка:

а) все виды дополнительного вознаграждения единовременного характера, как-то: вознаграждение за выполнение отдельных поручений, не входящих в круг обычных обязанностей работника; наградные: поощрительное или премиальное вознаграждение единовременного характера;

б) наградные, поощрительное или премиальное вознаграждение и другие виды дополнительного вознаграждения, если они хотя и не носят единовременного характера, но выплачиваются за промежутки времени более 3 месяцев:

в) вознаграждение за сверхурочные работы, если они не носят систематического характера; сверхурочные работы считаются систематическими, если в продолжение 3 последних ме-

* О порядке исчисления среднего заработка при уходе в отпуск см. отпуска

сяцев на каждый месяц приходилось более 10 часов сверхурочной работы;

г) вознаграждение за работы в революционные дни: памяти В. И. Ленина и 9 января 1905 года (22 января), дни Интернационала (1 и 2 мая) и дни Октябрьской революции (7 и 8 ноября);

д) оплата за дни и часы, в течение которых работник фактически не работал (за время выполнения государственных или общественных обязанностей, за время простоя и т. п.);

е) пособия, выплачиваемые страховыми кассами;

ж) выплаты при командировках и переводах, а также выплачиваемые вместо суточных и расходов по поездкам надбавки за систематические разъезды; однако надбавки за систематические разъезды поездным агентам железнодорожного транспорта должны учитываться при исчислении среднего заработка:

з) компенсация за неиспользованный отпуск, за изнашивание инструмента, за спецодежду и т. п.;

и) квартирные деньги и стоимость предоставляемых бесплатно квартир, коммунальных услуг и топлива;

к) литературный и т. п. гонорар, выплачиваемый сверх основного вознаграждения работникам, в условия найма которых не входит выработка определенной нормы.

5. Если необходимо уплатить средний заработок за 12 или более рабочих дней (например, при очередном отпуске - или Увольнении), то учитывается заработок работника за 3 последних календарных месяца (с 1-го по 1-е число). При выплате же за меньшее число дней учитывается только заработок работника за последний календарный месяц.

В обоих случаях не учитываются дни и часы, в которые работник фактически не работал в предприятии или учреждении, а также суммы, выплаченные ему за эти дни и часы.

Таким образом, средний заработок работника за день или час (дневной или часовой средний заработок) определяется путем деления учитываемого заработка работника за дни либо часы, действительно проработанные в течение 3 или 1 календарного месяца, на число тех же дней или часов.

6. Если работник проработал в данном учреждении или предприятии меньше чем три или один календарный месяц (ст. 5), то берется заработок работника за все время со дня поступления по день, начиная с которого должна быть произведена выплата среднего заработка.

*** Ст. 5 в отношении исчисления среднего заработка при очередном отпуске отменена - см. отпуска.**

Точно так же, если в течение трех или одного последних календарных месяцев у работника изменился размер или система оплаты (вследствие изменения тарифных ставок, окладов, или сдельных расценок, перевода с повременной оплаты на сдельную или наоборот, а также перевода работника на выше или ниже-оплачиваемую работу, то берется заработок работника за время со дня последнего изменения его оплаты по день, начиная с которого должна быть произведена выплата среднего заработка.

7. Общая сумма среднего заработка, подлежащая уплате работнику, определяется путем умножения дневного или часового среднего заработка на количество рабочих дней или часов данного работника, приходящееся по расписанию (графику) работы на промежуток времени, который должен быть оплачен.

8. Оплата за проработанное время в случаях, когда работник не проработал фактически полного расчетного периода (при найме, увольнении, прогуле и т. п.), производится:

а) сдельщикам—по их фактической выработке;

б) оплачиваемым по поденному или почасовому повременном расчету—соответственно числу фактически проработанные дней или часов;

в) оплачиваемым ежемесячно—по их дневному среднему заработку за каждый проработанный день; при твердой ежемесячной оплате, в том числе с твердым гарантированным приработком, дневной средний заработок определяется путем деления последнего месячного оклада работника, включая приработок, на число рабочих дней работника в том же месяце; при наличии же других видов дополнительного вознаграждения—дневной средний заработок определяется в порядке, указанном в ст.ст. 4—6.

Пример 1 (к. п. «б»). Работник, увольняемый с 17 августа, должен получить заработную плату в расчет, считая с 1 августа. При поденной ставке в 6 руб. и 13 рабочих днях он получит 78 руб.

Пример 2 (к. п. «в»). Работник увольняется с 11 июня после 8 проработанных в июне дней. В мае у него было 25 рабочих дней, из которых 5 дней он провел на краткосрочном сборе в территориальной части. Его месячная ставка составляет 100 р. За 20 проработанных в мае дней ему было уплачено 80 руб.; кроме того, он получил за систематические сверхурочные работы в мае еще 10

руб. Дневной средний заработок работника составляет, таким образом, 4 р. 50 к.; уплатить ему при увольнении нужно $4 \text{ р. } 50 \text{ к.} \times 8 = 36 \text{ руб.}$

Пример 3 (к п. «в»). Работник с твердым месячным окладом в 100 руб. и гарантированным приработком в 20% увольняется с 4 апреля, проработав в апреле 3 дня. По графику у него в апреле должно быть 24 рабочих дня. Его дневной заработок составит $120 : 24 = 5 \text{ руб.}$, а за 3 дня — 15 руб. По другой системе подсчета получается: ставка $100 : 24 = 4 \text{ р.}$, 16% к., а за 3 дня — 12 р 50 к.. 20% приработка — 2 р. 50 к., а всего те же 15 руб.

9. Если в течение оплачиваемого по среднему заработку времени невыполнения работником работы заработная плата изменилась, то перерасчеты в связи с этими изменениями не производятся, за исключением случаев повышения твердых ставок или окладов работников, оплачиваемых повременно. Этим работникам предприятие или учреждение обязано уплатить также и разницу между старыми и новыми ставками или вкладами за время со дня повышения оплаты.

10. Настоящее постановление применяется также в случаях, когда согласно специальным постановлениям расчеты с работником должны производиться по его фактическому заработку (например, при исчислении суточных в случаях командировки или переезда), за исключением случаев, для которых в соответствующих постановлениях прямо установлен иной порядок.

11. Настоящее постановление распространяется на все предприятия и учреждения как перешедшие, так и не перешедшие на непрерывную производственную неделю.

СТРАХОВАНИЕ

ПАССАЖИРОВ

О введении обязательного страхования пассажиров от несчастных случаев

Постановл. СНК СССР от 6 апреля 1931 г., № 259.

(Извлечение). Собр. зак. СССР. 1931 г., № 23. ст. 190.

Совет Народных Комиссаров Союза постановляет:

1. Установить с 8 апреля 1931 года обязательное страхование от несчастных случаев на путях сообщения железнодорожного и водного транспорта, кроме пригородного сообщения, на путях воздушного сообщения, а также автомобильного сообщения на постоянных линиях государственных предприятий за пределами пригородной зоны.

О порядке оплаты при служебных командировках и переводах страховых сборов по обязательному страхованию пассажиров от несчастных случаев

Постанов. НКТ СССР от 9 апреля 1931 г., № 95. Изв.
НКТ. 1931 г., № 12.

В связи с постановлением СНК СССР от 6 апреля 1931 г. НКТ СССР разъясняет:

При служебных командировках и переводах, а также при первоначальном приглашении на работу в другие местности, страховые сборы по обязательному страхованию пассажиров от несчастных случаев уплачиваются работниками за свой счет, без возмещения со стороны предприятия или учреждения.

Размер сборов

Циркуляр Главного Управления Госстраха и финансово-бюджетной инспекции НКФ СССР 7 июня 1935 г., № 3319140, по вопросу страхования пассажиров. (Извлечение).

Ряд предприятий и учреждений при расчетах с командиремыми лицами размер удержаний по страховым взносам исчисляются не из той стоимости билета, исходя из которой определяются в транспортных организациях страховые сборы, а из полной стоимости билета, со включением в нее как страхового сбора, так и приплат за плацкарты и скорость. Такой порядок расчета является неправильным и приводит к удержанию предприятиями и учреждениями страховых сборов с командированных лиц в преувеличенном размере.

В связи с этим главное управление Госстраха и финансово-бюджетная инспекция Наркомфина СССР разъясняют, что основная стоимость билета при проезде как в жестком, так и в мягком вагонах исчисляется со включением страхового сбора.

Приплаты за скорость и плацкарты исчисляются сверх этой основной стоимости билета и в расчет при исчислении страхового сбора не принимаются.

Поэтому во всех случаях при расчетах с командиремыми работниками приплата за плацкарты и скорость из полной стоимости билета должна исключаться. Удержания из страховых сборов должны производиться в размерах, соответствующих основной стоимости билета, с учетом того, что в эту стоимость билета уже включена сумма взысканного с пассажира страхового сбора.

Пример. При основной стоимости билета 2 р. 24 к. удерживается 25 коп., а не 75 коп., анало-

гично при стоимости билета 5 р. 40 к. удерживается 75 коп., а не 1 р 75 к., при стоимости билета 26 руб. удерживается 1 р. 75 к., а не 2 р. 50 к. и т. д.

Глазное управление Госстраха и финансово-бюджетная инспекция Наркомфина СССР предлагают широко информировать об этом все учреждения и предприятия.

В каких случаях производится оплата сборов предприятиями или учреждениями

Постановл. НКТ СССР 27 июня 1931 г. (Извлечение). Изв. НКТ. 1932 г., № 20.

Оплата страховых сборов производится предприятием или Учреждением только в следующих случаях:

а) когда командировка продолжается не свыше 3 дней и при этом командированный получает не больше 4 руб. суточных;

б) при местных командировках, когда командированный может вернуться к месту своего жительства в течение 24 часов и в силу этого вовсе не получает суточных.

Об ответственности за несвоевременное удержание страховых сборов

Постановлен. СНК СССР от 3 февраля 1935 г., № 200.

Собр. зак. СССР 1935 г., № 10, ст. 81.

В связи с тем, что большинство народных комиссариатов, Центральных учреждений и кооперативных организаций страховые сборы с пассажиров (командированных) относят за счет своих смет, что является прямым нарушением постановления Совета Народных Комиссаров СССР от 16/1 1932 г. о страховании пассажиров (Собр. зак. СССР. 1932 г., № 3, ст. 15). Совет Народных Комиссаров Союза ССР постановляет:

1. Возложить ответственность на главных бухгалтеров учреждений и организаций за своевременное и полное удержание страховых сборов по отчетам командируемых рабочих, служащих инженерно-технических работников и т. д.

Все неударжаные суммы этих сборов относить за счет главного бухгалтера данного учреждения или предприятия.

2. Предложить Народному Комиссариату Финансов Союза ССР установить систематический контроль за выполнением настоящего постановления.

СТРОИТЕЛЬНЫЕ РАБОТЫ

Об условиях труда на строительных работах

Постановление ПИК и СНК СССР 4 апреля 1928 г. с изменениями от 19 августа 1932 г. (Собр. зак. СССР, № 21. ст. 187 и 1932 г., № 65. ст. 181).

1. Условия труда рабочих и служащих, занятых на строительных работах (промышленном, жилищном, транспортном и др. видах строительства), в том числе на работах по капитальному, среднему и текущему ремонту и на подсобных работах, непосредственно связанных со строительными работами, регулируются законодательством о труде с изъятиями, установленными настоящим постановлением.

Примечание 1. Постановление ЦИК и СНК СССР 4/VI-1926 г. об условиях труда на сезонных работах не распространяется на строительные работы, кроме тех работ, которые являются подсобными в отношении к какой-либо основной не строительной работе, подпадающей под действие постановления ЦИК и СНК СССР 4/VI-1926 г.

2. Постановление ЦИК и СНК СССР 14/1 1927 г. об условиях труда временных рабочих и служащих применяется лишь к мелким работам по текущему ремонту, не связанным с основными строительными работами. В этом случае настоящее постановление не применяется.

2. В случае производственной необходимости администрация может перевести работника на срок до 1 месяца на другую работу в той же местности. При этом работнику гарантируется зарплата не меньше тарифной ставки повременщика его разряда по прежней работе.

3. Применение сверхурочных работ допускается по соглашению нанимателя с профессиональным союзом в случаях необходимости выполнения срочных работ или недостатка рабочей силы соответствующей квалификации. Указанные сверхурочные работы могут производиться в размерах, превышающих установленные Кодексами законов о труде Союзных республик. Доплата за сверхурочные работы производится в размере 25% тарифной ставки за первые два часа и 50% тарифной ставки за последующие часы.

4. Отменена.

5. Лица, призываемые на действительную военную службу или привлекаемые в ряды РККА в иных случаях (допризывная подготовка, обучение и сборы в терчасти и т. д.), получа-

ют от нанимателя единовременное пособие или сохраняют должность и заработок на основаниях, установленных Кодексом о льготах для военнослужащих и военнообязанных РККА и их семей

6. При переводе нанявшегося из одного места работы в другое нанявшемуся возмещаются расходы по переезду, а также выдается за время переезда заработная плата в размере, устанавливаемом по соглашению нанимателя с профессиональным союзом, но не ниже тарифной ставки данного работника.

7. Лица, увольняемые нанимателем вследствие ликвидации учреждения, предприятия или хозяйства, сокращения работ или приостановки их на срок более одного месяца, а также вследствие отказа работника от перевода на соответствующую его квалификации работу в другую местность, кроме случаев, указанных в 3-й части настоящей статьи, должны быть предупреждены нанимателем о предстоящем увольнении. Проработавшие у данного нанимателя не более одного месяца—за сутки, проработавшие более одного месяца, но менее шести месяцев—за неделю и проработавшие 6 и более месяцев—за две недели до увольнения.

При отсутствии указанного предупреждения, работнику, проработавшему у данного нанимателя более одного месяца, выдается выходное пособие в размере $\frac{1}{25}$ всей выплаченной ему заработной платы, но не свыше двухнедельного среднего заработка.

Предупреждение об увольнении не производится и выходное пособие не выдается помимо случаев, указанных в Кодексах законов о труде Союзных республик, также в случае увольнения работника вследствие обнаружившейся непригодности к работе, отказа его от перевода на другую близкую по квалификации работу или отказа его от перевода на соответствующую его квалификации работу в другую местность на расстоянии не свыше 200 километров, а в пределах той же губернии, округа или республики, не имеющей губернского либо окружного деления,—независимо от расстояния.

П р и м е ч а н и е . Действие настоящей статьи не распространяется на рабочих и служащих, занятых круглый год на строительных работах.

8. Лица, работающие у одного и того же нанимателя постоянно (круглый год), получают очередной отпуск или компенсацию на общих основаниях, установленных Кодексами законов о труде Союзных республик, причем отпуск предоставляется до начала или после окончания строительного сезона.

Прочим работникам выдается взамен отпуска компенсация

в размере $\frac{1}{25}$ всей выплаченной данным нанимателем заработной платы за время, в течение которого работник не пользовался отпуском, но не свыше 2-недельного среднего заработка за 11 $\frac{1}{2}$ месяцев работы.

Примечание. Проработавшие менее одного месяца компенсации за отпуск не получают.

9. Заработная плата строительным рабочим, хотя бы работа производилась артелью или бригадно, должна выдаваться каждому в отдельности, а не через старших артели или бригады. Исключение допускается лишь с соблюдением постановления СНК СССР 15 октября 1927 г. об ответственности нанимателей за своевременную выдачу заработной платы рабочим строительных артелей.

О порядке применения постановления ЦИК и СНК СССР от 4 апреля 1928 г. об условиях труда на строительных работах

Инструкция НКТ СССР от 30 марта 1929 г. № 129. (Извлечение). Изв. НКТ. 1929 г., №№ 15—16.

1. Постановление ЦИК и СНК от 4 апреля 1928 г. об условиях труда на строительных работах распространяется:

а) на рабочих и служащих, непосредственно занятых на строительных работах в промышленном, жилищном и транспортном строительстве (в том числе на работах по сооружению путей сообщения) и в других видах строительства;

б) на рабочих и служащих, занятых на строительных работах по капитальному, среднему и текущему ремонту, за изытиями, указанными в ст. 2;

в) на рабочих и служащих, занятых на подсобных работах, непосредственно связанных с отдельным строительством, если иное не предусмотрено коллективным договором;

г) на служащих тех контор, которые непосредственно производят строительные работы (районные и участковые конторы, конторы производителей работ и т. п.);

д) на рабочих и служащих, занятых на исследовательских и изыскательских работах по строительству.

2. Постановление ЦИК и СНК СССР от 4 апреля 1928 г. об условиях труда на строительных работах не распространяется:

а) на тех служащих управленческого аппарата всех строительных организаций, которые не заняты непосредственно на строительных работах;

б) на рабочих и служащих, занятых по оборудованию фабрично-заводских зданий или сооружений машинами;

в) на рабочих и служащих, осуществляющих эксплуатацию

участков сооружаемых железных дорог, переведенных на положение временной эксплуатации;

г) на рабочих и служащих, занятых на сезонных работах упомянутых в перечнях, издаваемых НКТ СССР и НКТ Союзных республик;

д) на временных рабочих и служащих, нанятых для замещения временно отсутствующих работников, за изъятием, указанным в ст. 3.

3. Постановление ЦИК и СНК от 14 января 1927 г. об условиях труда временных рабочих и служащих не распространяется на рабочих и служащих, фактически проработавших сверх сроков, установленных этим законом, на мелких работах по текущему ремонту, не связанному с основными строительными работами.

На указанных рабочих и служащих со дня первоначального возникновения трудового отношения распространяется постановление ЦИК и СНК СССР от 4 апреля 1928 г. об условиях труда на строительных работах.

Не допускается искусственное разделение работ на части с целью применения на них постановления ЦИК и СНК СССР от 14 января 1927 г. об условиях труда временных рабочих и служащих.

4. В коллективные договоры могут включаться правила, уточняющие применение ст. 1—3 настоящей инструкции к отдельным строительствам.

5. Сверхурочные работы, а также работы в дни еженедельного отдыха и особые дни отдыха допускаются в случае необходимости выполнения срочных работ или недостатка рабочей силы соответствующей квалификаций. Работы в праздничные дни как правило не разрешаются и допускаются лишь в случаях, когда это необходимо по производственным условиям.

Применение указанных выше работ производится по соглашению нанимателя с местными органами профессионального союза, причем порядок разрешения этих работ устанавливается в коллективных договорах либо в особых соглашениях, соответствующих органов профсоюза строительных рабочих и хозорганов.

Разрешения расценочно-конфликтной комиссии и разрешения инспекции труда для производства указанных выше работ не требуется, но обязательно последующее извещение инспектора труда о произведенных работах.

6. Несовершеннолетние к производству сверхурочных работ не допускаются.

9. Несовершеннолетние, подпадающие под часть 2 ст. 8

постановления ЦИК и СНК СССР от 4 апреля 1928 г. об условиях труда на строительных работах, получают очередной отпуск или компенсацию на основаниях, установленных общим законодательством о труде в тех случаях, когда они непрерывно проработали у одного нанимателя более 5¹/₂ месяцев. Проработавшие же у одного нанимателя меньший срок получают компенсацию в размерах, предусмотренных во второй части ст. 8 упомянутого постановления.

СУДЫ

О производственно-товарищеских судах на фабриках, заводах и государственных и общественных учреждениях и предприятиях

Постановление АзЦИК'а и СНК АССР 26 июня 1931 г. с дополнениями от 28 октября 1931 г. (Извлечение). Собр. узак. АССР за 1931 г.. № 23, ст. 424, я № 41. ст. 676.

В целях наибольшего привлечения общественной самодеятельности широких масс рабочих и служащих на борьбу с нарушителями трудовой дисциплины, с дезорганизаторами производства на предприятиях ив учреждениях, а также с подрывающими трудовую дисциплину пережитками старого быта (пьянством и проч.) Азербайджанский Центральный Исполнительный Комитет и Совет Народных Комиссаров АССР постановляет:

1. На фабрично-заводских предприятиях, государственных и общественных учреждениях и предприятиях с числом рабочих и служащих не менее 100 человек организовать производственно-товарищеские суды.

2. На производственно-товарищеские суды возлагаются следующие задачи:

а) борьба за проведение твердой производственной дисциплины и за выполнение производственно-финансовых планов предприятий и учреждений путем применения мер воздействия предупредительного и дисциплинарного характера на лиц, нарушающих трудовую дисциплину, правила внутреннего распорядка, а также на лиц, небрежно относящихся к имуществу предприятия или учреждения;

б) борьба с пережитками старого быта среди рабочих и служащих, подрывающими труддисциплину на производстве (пьянство, озорство, оскорбления, хулиганство).

3. Производственно-товарищеские суды избираются из рабочих ударников на предприятиях и служащих ударников в учреждениях на общих собраниях рабочих и служащих соответствующего учреждения и предприятия или фабрично-заводских конференций в составе председателя, одного или двух замести-

телей и членов производственно-товарищеского суда не менее 10 человек. Количество членов суда устанавливается общим собранием рабочих и служащих данного предприятия или учредения, фабрично-заводской конференцией.

Производственно-товарищеские суды избираются на срок до одного года. Фабрично-заводским и местным комитетам предоставляется право отвода избранного состава суда в целом или отдельных его членов. Председатель, его заместитель и члены производственно-товарищеских судов могут быть досрочно отозваны избирателями, если они не оправдывают доверия избирателей.

4. Производственно-товарищеские суды в соответствии с возложенными на них задачами рассматривают дела:

а) о нарушении трудовой дисциплины, как-то: неоднократном опаздывании на работу, прогулах, появлении на работу к нетрезвому виде и переходе из одного предприятия в другое без уважительных к тому причин;

б) о систематическом и небрежном отношении к социалистическому имуществу (машинам, инструментам, материалам, помещениям и проч) :

в) о допущении брака продукции сверх предельных норм:

г) об оскорблениях нанесенных словесно, письменно или действием, с распространением ложных позорящих сведений и с нанесением побоев без телесных повреждений;

д) о кражах, совершенных на территории предприятия или учреждения, у рабочих и служащих, а также материалов или инструментов, принадлежащих предприятию или учреждению, на сумму не свыше 50 руб.

е) о хулиганстве, не требующем уголовного преследования, и ином не соответствующем требованиям общественного коллектива поведении, отражающем отрицательные стороны быта;

ж) об имущественных спорах на сумму не свыше 50 руб.:

5. Не подлежат рассмотрению производственно-товарищеских судов:

а) дела, могущие возникнуть на предприятиях между подчиненными и вышестоящими должностными лицами учреждения, а также рабочими и лицами административно-технического персонала по поводу отношений, непосредственно вытекающих из их работы в данном учреждении или предприятии;

б) алиментные и трудовые иски.

Дела, предусмотренные пп. «а», «б» и «в» ст. 4. а также дела о кражах материалов и инструментов, принадлежащих предприятию (п. «д» ст. 4) подлежат рассмотрению производственно-товарищеского суда в тех случаях, когда администрация

предприятия или учреждения передает дело в производственно-товарищеский суд или не возражает против разбора производственно-товарищеским судом дела, возбужденного общественной организацией или рабочими и служащими.

Примечание. Производственно - товарищеский суд о всех возбужденных общественными организациями или рабочими и служащими делах, указанных во 2 части настоящей статьи, немедленно извещает администрацию учреждения или предприятия и может приступить к разбору этих дел лишь при условии, если в 3-дневный срок со дня получения извещения со стороны администрации не последует возражения против рассмотрения дела в производственно-товарищеском суде.

6. Производственно-товарищеские суды рассматривает указанные в ст. 4 дела:

а) когда сторонами являются рабочие и служащие одного предприятия или учреждения, а также члены их семей и другие лица, хотя и не работающие в данном предприятии или учреждении, но проживающие на фабрично-заводской территории;

б) когда сторонами являются рабочие и служащие разных предприятий или учреждений одного города или его района, где производственно-товарищеские суды организованы; в этом случае дела рассматриваются в производственно-товарищеском суде того предприятия или учреждения, где работает ответчик или лицо, совершившее проступок;

в) когда иски обращены к отдельным рабочим и служащим со стороны рабочих и служащих данного предприятия или учреждения, а также со стороны администрации или общественных организаций данного предприятия или учреждения, так и других расположенных на территории города или его района.

7. В тех случаях, когда в действиях лица, совершившего проступок, помимо этого проступка, подсудного производственно-товарищескому суду, содержатся признаки какого-либо преступления, то все дело подлежит передаче на рассмотрение соответствующего народного суда.

8. Дела в производственно-товарищеском суде могут возбуждаться как по устному, так и по письменному заявлению заинтересованных лиц или профессиональных и общественных организаций.

9. Работа производственно-товарищеского суда не связана никакими формальными правилами судопроизводства, кроме правил, содержащихся в настоящем постановлении.

Судопроизводство в производственно-товарищеских судах освобождается от всяких денежных и других сборов.

10. Дела в производственно-товарищеском суде рассматриваются в открытом заседании в составе председателя или его заместителя и двух членов суда, привлекаемых к участию в заседании суда по очереди. Дни и часы заседаний устанавливаются производственно-товарищеским судом с таким расчетом, чтобы участники суда не отрывались от работы на производстве.

Дела в производственно-товарищеском суде должны быть рассмотрены не позднее 5 дней со дня поступления заявлений.

Техническое обслуживание производственно-товарищеского суда осуществляется аппаратом фабрично-заводских и местных комитетов.

11. Производственно-товарищеский суд обязан вызвать к рассмотрению дела жалобщика, ответчика или совершившего проступок, заслушать их объяснения. в случае необходимости Допросить свидетелей по делу и произвести осмотр на месте и принять все меры к наиболее полному, всестороннему выяснению дела.

Если участвующие в деле лица, получившие извещение, в суд не явились, дело может быть отложено для вызова неявившихся лиц либо рассмотрено судом в отсутствие их. либо прекращено

12. Постановления производственно-товарищеского судт принимаются большинством голосов состава суда, излагаются кратко в письменной форме и об'являются публично участникам дела.

13. В отношении лиц, совершивших проступки, производственно-товарищеские суды могут применять следующие меры воздействия:

- а) предупреждение;
- б) общественное порицание с опубликованием или без опубликования в стенной газете или общей печати;
- в) штраф не свыше 10 руб. в пользу общественных организаций (Осоавиахим, Друг детей и т. п.);
- г) возложение обязанности возместить причиненный имущественный вред, если он не превышает 50 руб.;
- д) возбуждение перед администрацией вопроса об увольнении;
- е) внесение в соответствующую профсоюзную организацию вопроса об исключении из профессионального союза на определенный срок.

14. Постановления производственно-товарищеских судов яв-

ляются окончательными, обжалованию не подлежат и немедленно приводятся в исполнение.

15. В случае невыполнения в добровольном порядке постановления производственно-товарищеского суда в части уплаты штрафа или других денежных взысканий, взыскания эти производятся администрацией предприятия или учреждения из заработной платы рабочего или служащего, с соблюдением правил ст. 289 и 289-а Гражданского процессуального кодекса АССР, причем производственно-товарищескому суду предоставляется право установить уплату штрафа и других денежных взысканий в рассрочку.

16. Надзор за деятельностью производственно-товарищеских судов осуществляется народным судом. Народный судья, обнаружив в производственно-товарищеском суде неподсудное этому суду дело или усмотрев в постановлении производственно-товарищеского суда превышение его компетенций, либо существенное нарушение закона, приостанавливает исполнение этого постановления, изымает дело и принимает к своему рассмотрению.

17. Если органы прокуратуры признают, что производственно-товарищеский суд принял к своему производству неподсудное ему дело или применил меры, которые он не вправе налагать, либо допустил существенное нарушение закона, то они приостанавливают исполнение постановления производственно-товарищеского суда и передает все дело на рассмотрение Подлежащего суда, от которого зависит дальнейшее движение дела.

18. Руководство производственно-товарищескими судами осуществляется Азербайджанским Советом Профессиональных Союзов и Верховным судом АССР, на местах — местными профессиональными организациями и соответствующими народными судами.

СЧЕТНЫЕ РАБОТНИКИ

Об ответственности счетных (бухгалтерских и статистических) работников государственных и кредитных учреждений, госпредприятий и кооперативных организаций за постановку учета и отчетности

Правила утв. НКРКИ, НКФ СССР и Правлением Госбанка СССР 6 апреля 1931 г. (Извлечение). «Эконом. Жизнь». № 61 от 23 апреля 1931 г.

I. а) Работники учета государственных и кредитных учреждений, государственных предприятий и кооперативных организаций несут, в пределах возложенных на них обязанностей, ответственность за постановку и правильное ведение учета и

состояние документооборота, за выполнение операций по учету в установленные сроки в целях точного отражения операций по выполнению производственных, финансовых, кредитных и кассовых планов и за правильную обработку документов.

б) Наравне с работниками учета несут ответственность административные и оперативные работники, на обязанности которых по роду работы лежит оформление и передача документов для своевременного отражения их в учете и отчетности.

Ответственность, предусмотренную § I, помимо непосредственных исполнителей, несут также руководители отделов, секторов и групп.

Лица, возглавляющие учреждения, предприятия и организации, несут ответственность за полное и своевременное проведение настоящих правил в жизнь и наблюдение за дальнейшим их исполнением.

II. Указанные в § I работники государственных и кооперативных учреждений, предприятий и организаций несут ответственность:

1. За своевременное:

а) составление и представление балансов, счетного материала и других установленных оперативных сведений об исполнении производственного, финансового, кредитного и кассового планов в организации, регулирующие и контролирующие работу данного хозяйства;

б) исполнение по учету и отчетности всех операций, вытекающих из повседневной работы по выполнению плана:

в) составление расчетов, отсылку документов покупателю продукции и Госбанку;

г) отражение операций по получению от Госбанка выписок по контокоррентным и другим счетам данного хозяйства в Госбанк и немедленное урегулирование сумм расхода, ставя об этом в известность банк;

д) представление в Госбанк документов и приказов на Учинение последним за счет данного хозяйства, как покупателя, расчетов с поставщиками и за своевременное учинение акцепта;

е) представление в Госбанк и НКФ отчетных и оперативных данных по линии учета, связанных с выполнением промфинплана, торгфинплана, плана сырьевых и других заготовок и кассового плана;

ж) урегулирование расчетов с покупателями и поставщиками и по выполнении договоров, не допуская накопления этих расчетов на балансе;

з) выполнение всякого рода перечислений со своего балан-

са через Госбанк на баланс объединения в результате выполнения предусмотренных планом расчетов между предприятиями и объединениями или между предприятиями и другими ведомствами.

2. За правильное составление документов, связанных с производством, реализацией, сдачей и перевозкой продукции, и отражение их в операциях по учету и в частности за правильное составление счетов фактур и других расчетных документов, за наличие в них установленных реквизитов.

3. За правильное состояние документов, за утерю документов, за случаи их небрежного составления, уничтожения документов и неправильной записи по счетам.

4. За надлежащее в установленном порядке хранение документов.

5. За правильную постановку документооборота в соответствии с требованиями работы данного хозоргана и соприкасающихся организаций.

VI. Счетные работники в случае получения к исполнению незаконного распоряжения обязаны до приведения его в исполнение письменно обратить внимание лица или органа, дающего распоряжение, на незаконность последнего. При получении письменного подтверждения распоряжения, счетные работники обязаны исполнить таковое с немедленным уведомлением о том руководителя вышестоящего органа (если таковой имеется) и с одновременным извещением подлежащего органа Рабоче-крестьянской инспекции.

Если, однако предявленное вторично распоряжение содержит явные признаки действия, непременно влекущего за собой уголовную ответственность, счетные работники обязаны, не приводя распоряжения в исполнение, немедленно сообщить об этом указанным выше органам.

VII. При наличии нарушений, перечисленных в приведенных выше параграфах настоящих правил, виновные несут ответственность в дисциплинарном или уголовном порядке, в зависимости от характера нарушений и их последствий.

VIII. Во всех случаях дисциплинарные меры взыскания налагаются распоряжением администрации.

IX. Меры взыскания:

а) при наличии нарушений впервые — объявляется выговор с предупреждением. В зависимости от характера нарушений и возникающих последствий может быть применена мера взыскания, предусмотренная пунктом «б» настоящего параграфа;

б) при повторении случаев нарушения или при наличии серъ-

езных последствий — увольнение без выдачи выходного пособия или перевод на другую работу.

X. Администрация может передавать на разрешение товарищеских судов в пределах их компетенции все случаи нарушения, перечисленные в настоящем постановлении.

XI. Наложение дисциплинарного взыскания не может служить препятствием к привлечению к уголовной ответственности при наличии серьезных последствий нарушений, больших убытков или состава преступления.

XII. Взыскание накладывается не позднее полумесячного срока с момента обнаружения проступка. При наложении взыскания должно быть потребовано письменное объяснение от сотрудника. При отсутствии объяснений в трехдневный срок взыскание накладывается без наличия таковых.

XIII. Нанесенный сотрудником ущерб взыскивается в порядке, установленном постановлением ЦИК и СНК СССР от 12 июня 1929 г. «Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими нанимателям».

О правах и обязанностях главных и старших бухгалтеров в учреждениях и хозяйственных организациях обобщественного сектора

Постановление СНК СССР от 29 сентября 1932 г. Собр. зак. СССР 1932 г.. № 72. ст. 440. (Извлечение).

11. Главный или старший бухгалтер, в случае получения распоряжения, противоречащего закону или установленному порядку бухгалтерской отчетности, обязан, до приведения его в исполнение, письменно обратить внимание лица или органа, давшего распоряжение, на незаконность последнего.

При получении письменного подтверждения распоряжения главный или старший бухгалтер обязан его исполнить с немедленным уведомлением о том руководителя вышестоящего органа. Одновременно главный или старший бухгалтер обязан об этом сообщить:

а) по учреждениям и организациям районного и городского подчинения — заведующему районным или городским финансовым отделом;

б) по учреждениям и организациям краевого (областного) подчинения — заведующему краевым (областным) финансовым отделом;

в) по учреждениям союзного и республиканского подчинения — народному комиссару финансов Союза ССР или народному комиссару финансов Союзной республики — по принадлежности.

В тех случаях, когда главный или старший бухгалтер получает распоряжение совершить действие, наказуемое в уголовном порядке, он обязан, не приводя этого распоряжения в исполнение, немедленно сообщить об этом указанным выше органам. (В редакции от 21 июня 1935 г.. Собр. зак. СССР 1935 г., № 34, ст. 302).

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Положения КЗОТ

Ст. 50. Правила внутреннего распорядка устанавливаются в целях урегулирования труда в предприятиях, учреждениях и хозяйствах, с числом занятых лиц не менее пяти. Эти правила обязательны для нанявшегося лишь в том случае, если они изданы в установленном порядке и доведены до сведения всех работающих.

Ст. 51. Правила внутреннего распорядка должны содержать в себе ясные, точные и по возможности исчерпывающие указания на общие и специальные обязанности трудящихся и администрации и на предел и порядок ответственности за нарушение их.

Ст. 52. Правила внутреннего распорядка не могут противоречить законам и постановлениям о труде, а равно действующему в данном предприятии или учреждении коллективному договору.

О порядке применения правил внутреннего распорядка и таблиц взысканий, утвержденных НКТ СССР

Постановление НКТ СССР от 17 декабря 1930 г., № 368. (Извлечение). Изв. НКТ. 1930 г., № 36.

Правила внутреннего распорядка и табель взысканий для промышленных предприятий, государственных, кооперативных и общественных учреждений, утвержденные НКТ СССР, подлежат со дня их опубликования непосредственному применению в предприятиях и учреждениях обобщественного сектора.

Противоречащие им правила и таблицы считаются утратившими силу.

Об основах дисциплинарного законодательства СССР и Союзных республик

Постановления ЦИК и СНК СССР 13 октября 1929 г. Собр. зак. СССР. 1929 г., № 71, ст. 670.

1. Нарушения обязанностей службы, в частности трудовой дисциплины, не преследуемые в уголовном порядке, влекут за собой дисциплинарную ответственность.

2. Дисциплинарная ответственность осуществляется либо в порядке подчиненности согласно ст. 6—14 настоящего постановления, либо в порядке, установленном правилами внутреннего распорядка и приложенными к ним табелями взысканий.

3. Ответственности в порядке подчиненности подлежат указанные ниже служащие по найму, должностные лица государственных, кооперативных и общественных учреждений и предприятий: а) пользующиеся правом найма и увольнения; б) ответственные работники иных категорий, перечень которых устанавливается НКТ СССР и Союзных республик по согласованию соответственно с ВЦСПС или республиканскими советами профсоюзов.

Ответственности в порядке подчиненности подлежат также все должностные лица, служащие по выборам.

4. Все остальные лица, работающие по найму, подлежат ответственности в порядке, установленном правилами внутреннего распорядка и приложенными к ним табелями взысканий.

5. Дисциплинарное взыскание в порядке подчиненности налагается лицом или органом, от которых согласно существующим правилам зависит назначение данного должностного лица на должность, либо лицами и органами вышестоящими по линии подчиненности в отношении указанных лиц и органов.

Взыскание налагается по собственной инициативе указанных лиц и органов, либо по предложению лиц и органов, которым согласно специальным законам предоставлено делать обязательные предложения о наложении дисциплинарных взысканий.

7. Дисциплинарными взысканиями, налагаемыми в порядке подчиненности, являются: а) замечания, б) выговор, в) смещение на низшую должность на срок не свыше одного года, г) увольнение от должности.

8. Должностные лица, служащие по выборам, могут быть подвергнуты смещению на низшую должность, только по постановлению органов, которыми они избраны.

Увольнение от должности для этих должностных лиц производится в форме отозвания их по постановлениям органов, которыми они избраны.

Впредь до смещения на низшую должность или отозвания эти должностные лица могут быть временно отстранены от Должности в порядке, установленном специальными законами СССР и Союзных республик по принадлежности.

9. Дисциплинарное взыскание в порядке подчиненности не может быть наложено позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка и в подлежащих случаях—со дня прекращения уголовного дела (ст.13).

Дисциплинарное взыскание в порядке подчиненности во всяком случае не может быть наложено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. Однако в этот срок не включается время производства дела в уголовном порядке (ст. 13).

10. До наложения дисциплинарного взыскания в порядке подчиненности обязательно истребование объяснений от привлеченного к ответственности лица.

11. Мотивированное постановление о наложении дисциплинарного взыскания в порядке подчиненности немедленно сообщается лицу, на которое взыскание наложено, а по вступлении в силу объявляется по учреждению или предприятию, в котором состоит данное лицо.

12. Постановление о наложении дисциплинарного взыскания в порядке подчиненности в двухнедельный срок может быть обжаловано лицом, на которое взыскание наложено.

Жалобы подаются должностному лицу или органу, непосредственно вышестоящему в отношении того должностного лица или органа, которым взыскание наложено.

Постановления по жалобам являются окончательными и могут быть пересмотрены только в порядке надзора вышестоящими органами.

13. Наложение дисциплинарного взыскания в порядке подчиненности не является препятствием для возбуждения уголовного преследования по поводу того же нарушения. Однако, если означенное взыскание еще не приведено в исполнение, то исполнение его приостанавливается до разрешения уголовного дела.

14. Если в течение одного года со дня наложения в порядке подчиненности дисциплинарных взысканий, предусмотренных в пп. «а», «б» и «в» ст. 7, то же лицо не будет подвергнуто новому дисциплинарному взысканию, то это лицо рассматривается как не подвергшееся дисциплинарному взысканию.

О должностных лицах, подлежащих дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности

Постановление НКТ СССР от 13 марта 1930 г., № 107.

На основании ст. 3 постановления ЦИК СССР от 13 октября 1929 г об основах дисциплинарного законодательства СССР и Союзных республик, НКТ СССР по соглашению с ВЦСПС постановил:

Дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности (а не по табелям взысканий) подлежат следующие лица:

1. Все должностные лица, служащие по выборам.
2. Служащие государственных, кооперативных и обществен-

ных предприятий, учреждений и организаций, пользующиеся правом найма и увольнения.

3. Другие ответственные работники государственных, кооперативных и общественных предприятий, учреждений и организаций, дела которых об увольнении и восстановлении в должности не подлежат рассмотрению в РКК и в трудовых сессиях (Перечень лиц, дела об увольнении и восстановлении в должности коих не подлежат рассмотрению РКК и труд, сессий--см. увольнение).

Об ответственности работников учреждений и управленческого аппарата хозяйственных органов за нарушение правил общей и противопожарной охраны служебных зданий и помещений и правил хранения служебных документов

Постановление ЦИК и ГНК СССР 7 июля 1932 г. № 42/904.
Собр. зак. СССР. 1932 г., № 53, ст. 319.

В целях усиления общей и противопожарной охраны служебных зданий и помещений и обеспечения сохранности служебных документов ЦИК и СНК СССР постановляют:

1- На работников учреждений и управленческого аппарата Хозяйственных органов, виновных в нарушении правил общей и противопожарной охраны служебных зданий и помещений и правил хранения служебных документов, своевременно объявленных администрацией, налагаются указанные в ст. 3 дисциплинарные взыскания.

2 Дисциплинарные взыскания налагаются также на должностных лиц, не использовавших своего права наложения дисциплинарных взысканий для борьбы с нарушениями указанных в ст. 1 правил подчиненными им работниками.

3. В качестве дисциплинарных взысканий устанавливаются:

- а) выговор;
- б) строгий выговор;
- в) штраф до 200 руб.;
- г) смещение на низшую должность на срок до 1 года;
- д) увольнение;

е) арест сроком до 20 дней с выполнением служебных обязанностей и с оплатой за рабочее время.

Примечание. В случаях преступно небрежного нарушения указанных в ст. 1 правил виновные работники учреждений привлекаются к уголовной ответственности.

К уголовной ответственности привлекаются также работники, передавшие выданные им для входа в учреждение пропуска другим лицам.

4. Взыскание налагается руководителем учреждения или хозяйственного органа, его заместителем или лицом специально из то уполномоченным.

Взыскание налагается не позже 10 дней со дня обнаружения проступка.

До наложения взыскания от работника должны быть потребованы письменные или устные объяснения. В случае неполучения их в трехдневный срок, администрация вправе наложить взыскание.

5. При разрешении вопроса о наложении дисциплинарного взыскания учитываются:

- а) обстоятельства, при которых совершено нарушение;
- б) вред, причиненный нарушением;
- в) предшествующая служба работника-

6. Взыскание в виде ареста на срок до 20 дней может налагаться только народными комиссарами и руководителями других центральных учреждений, непосредственно подчиненных правительству Союза ССР или Союзной республики.

Взыскание в виде ареста на срок до 10 дней может налагаться руководителями учреждений, непосредственно подчиненных народным комиссариатам или другим центральным учреждениям Союза ССР и Союзных республик (председатели трестов, управляющие объединениями), а также председателями краевых и областных исполнительных комитетов.

Все перечисленные выше лица и их заместители могут налагать взыскание в виде ареста на работников данного учреждения и всех нижестоящих учреждений данной системы.

Порядок содержания под арестом определяется законодательством Союзных республик.

7. Наложение взыскание может быть обжаловано в 5-дневный срок со дня его объявления должностному лицу вышестоящему по отношению к лицу, наложившему взыскание.

Решение вышестоящего должностного лица является окончательным и дальнейшему обжалованию не подлежит.

8. Штраф (п. «в» ст. 3) удерживается распоряжением администрации из всех сумм, причитающихся работнику от данного учреждения.

При каждой выплате это удержание не может превышать 25 % всех причитающихся работнику сумм. Если из заработной платы работника производятся также и другие удержания то общий размер всех удержаний не может превышать 50% всех причитающихся ему сумм.

Удержание производится при каждой выплате впредь до полного погашения штрафа. Если при увольнении работника

изложенный на него штраф остался непогашенным, то оставшаяся часть взыскивается в упрощенном порядке согласно законодательству Союзных республик.

Удержанные суммы штрафа зачисляются в доход государства по местному бюджету.

Об определении круга лиц, являющихся злостными дезорганизаторами производства

Постановление НКТ СССР 18 января 1931 г. № 17.

Изв. НКТ. 1931 г., № 4.

В целях усиления борьбы со всеми дезорганизаторами производства, НКТ СССР в соответствии со ст. 13 постановления ЦИК и СНК СССР от 15 декабря 1930 г. «о порядке найма и распределения рабочей силы и о борьбе с текучестью рабочей силы», постановляет:

1. Злостными дезорганизаторами производства считать лиц:

а) самовольно оставивших работу в предприятиях и учреждениях обобщественного сектора без заблаговременного предупреждения об этом администрации, не дождавшись замены их другими работниками и до окончания условленного при найме срока;

б) самовольно оставивших предприятие или учреждение более одного раза в течение 12 месяцев, хотя бы наем был произведен и на срок неопределенный;

в) самовольно оставивших работу, на которую они были направлены по окончании образования, если работа была оставлена до истечения установленного срока отработки;

г) уволенных за нарушение трудовой дисциплины:

1) за умышленную порчу и поломку инструмента, станков и материалов;

2) за систематические простои в работе;

3) за систематическую выработку брака;

4) за прогулы по неуважительным причинам;

5) за отказ по неуважительным причинам от выполнения определенной работы, вызвавший срыв исполнения производственной программы или срочного задания;

6) за уход или прекращение работы до окончания рабочего дня (или дежурства), связанной с обслуживанием всего или части предприятия, а также с опасностью для жизни трудящихся (электростанция, машинное отделение, котельная, паровоз и т. д.)

7) за хулиганское поведение на работе;

8) за приход на работу в нетрезвом виде;

9) за оскорбление административно-технического персонала время исполнения им служебных обязанностей;

10) за кражи имущества, принадлежащего предприятие или учреждению.

2. Причина увольнения должна быть администрацией записана в расчетной книжке и трудовом списке.

Если уволенный не согласен с мотивировкой увольнения, он может обжаловать ее в установленном порядке.

3. Лица, перечисленные в ст. 1 настоящего постановления, в случае обращения за работой в управление кадров органа труда принимаются им на особый учет, и в течение 6 месяцев не посылаются на работу в промышленность и на транспорт.

Извлечение из инструкции НКТ СССР 26 ноября 1932 г. о применении постановления ЦИК и СНК СССР 15 ноября 1932 г. об увольнении за прогул без уважительных причин

10. Предусмотренные в постановлении ЦИК и СНК СССР от 15 ноября 1932 г. выселение из домов данного предприятия или учреждения и правила настоящей инструкции должны применяться также к лицам, которые будут уволены как злостные дезорганизаторы производства.

Работникам, уволенным за злостную дезорганизацию (производства, предшествующая работа на данном предприятии или в данном учреждении не засчитывается в стаж работы.

Злостные дезорганизаторы производства не должны в течение 6 месяцев приниматься на работу промышленности и на транспорт.

ТРУДОВЫЕ СПИСКИ

Составление и ведение трудовых списков

Извлечение из правил, утв. НКРКИ СССР 26 августа 1927 г. в редакции 1929 г. и 6 февраля 1930 г. (Изв. НКТ. 1929 г., № 51 и 1930 г. № 7.

1. Трудовые списки должны вестись в двух экземплярах (основной и копия), на всех постоянных служащих, в том числе и находящихся в заграничных учреждениях. Трудовые списки заводятся также на весь технический обслуживающий персонал предприятия (конторские служащие) и на всех работников физического труда, непосредственно обслуживающих учреждение (курьеры, шоферы, монтеры и т. п.).

Примечание 1. На иностранных подданных, находящихся на службе в заграничных учреждениях, трудовые списки не ведутся, и эти служащие учитываются по формам, устанавливаемым НКИД.

2. В учреждениях НКВМ трудовые списки ведутся только на вольнонаемных служащих.

4. Трудовые списки ведутся непрерывно, то-есть занесение сведений в однажды заведенный на каждого из таких служащих трудовой список продолжается последовательно во всех учреждениях, в которые данное лицо переходит на работу.

2.1. Во втором разделе трудового списка при заведении по следнего записываются:

а) факты о службе работника в прошлом, то-есть с начала его трудовой деятельности до момента поступления в учреждение, которое заводит на него трудовой список, включая военную и гражданскую службу (государственную и частную), оплачиваемую выборную, профессиональную и партийную работу, стажирование, а также службу по совместительству.

Примечание 1. Сведения об обязательной военной службе рядовых и низшего командного состава записываются по форме: «на обязательной военной службе с по». Сведения о военной службе лиц, принадлежащих к среднему и высшему комсоставу, записываются обычным порядком, то-есть о указанием мест службы и наименований должностей.

2. Перерывы в работе показываются в графе Примечания»: «перерыв с... по...», при чем должна быть указана причина перерыва, подтвержденная надлежащими документами;

б) поощрения и награждения за трудовую деятельность, полученные данным лицом при Советской власти;

в) сведения о выполнении как при Советской власти, так и в дореволюционный период особых заданий, то-есть заданий, не входящих в круг прямых служебных обязанностей данного лица и порученных ему в порядке использования его индивидуальных, способностей;

г) сведения о судебных, административных и дисциплинарных наказаниях и взысканиях, когда эти наказания или взыскания связаны с прохождением службы непосредственно.

24. В продолжении всей служебной деятельности каждого Данного лица в соответствующих графах второй страницы первого раздела его трудового списка («последующие сведения») регистрируются все изменения сведений, записанных на 1-й странице этого раздела, а во втором разделе в форме очередных порядковых записей—все последующие сведения, связанные с прохождением службы (назначения, выполнения особых заданий, награждения, поощрения, выговоры, другие судебные административные и дисциплинарные наказания и взыскания, связанные с нарушением трудовой дисциплины, правилами вну-

треннего распорядка и проч.) и с увольнением, в том числе к причины увольнения.

25. Сведения об изменениях, происходящих после составления трудового списка, записываются: в первом разделе—на основании сообщений служащего, подтвержденных документами, во втором разделе—на основании соответствующих распоряжений (о назначении, увольнении, награждении и пр.) или иных документов, подтверждающих данное изменение в служебном положении или событие.

26. При увольнении служащего он получает на руки одно временно с расчетом копию его трудового списка. Основной экземпляр трудового списка уволенного служащего впредь до поступления последнего вновь на службу хранится в делах учреждения, из которого этот служащий уволен.

При подаче Данным лицом заявления о приеме на новую службу он обязан одновременно с этим заявлением подать копию своего трудового списка. Все учреждения, предприятия и организации, обязанные ведением трудовых списков, при приеме служащих должны истребовать трудовые списки как от служащих (копии), так и с места их прежней службы (основной)

Примечание. Оставление в архиве учреждения копии выдаваемых на руки служащим или пересылаемых в другое учреждение трудовых списков воспрещается.

О занесении в трудовые списки персональных взысканий
Постановление Бюро Комиссии советского контроля при СНК СССР 25 апреля 1934 г. Газ. «Труд», № 99 от 27 апреля 1934 года.

Обязать все хозяйственные и советские организации под личную ответственность руководителя учреждения заносить персональные взыскания, налагаемые Комиссией советского контроля (выговор, строгий выговор, выговор с предупреждением или снятие с работы и перевод на низшую должность), в трудовые списки лиц, получивших взыскания.

УВОЛЬНЕНИЕ

Увольнение по собственному желанию

Ст. 46 КЗОТ. Когда договор заключен на неопределенный срок, нанявшийся может требовать его расторжения во всякое время, но обязан предупредить нанимателя: при недельном расчете—не менее чем за 1 день, а при двухнедельном или месячном расчете—не менее чем за 7 дней.

Увольнение по требованию нанимателя

Ст. 47 (КЗОТ. Трудовой договор, заключенный на срок неопределенный, а равно срочный договор, до истечения его срока, может быть расторгнут по требованию нанимателя, кроме предусмотренных ст.ст. 36 и 37, лишь в следующих случаях:

а) в случае полной или частичной ликвидации предприятия, учреждения или хозяйства, а равно в случае сокращения работ в них;

б) вследствие приостановки работ на срок более одного месяца по причинам производственного характера;

в) в случае обнаружившейся непригодности нанявшегося к работе;

г) в случае систематического неисполнения нанявшимся без уважительных причин обязанностей, возлагаемых на него договором или правилами внутреннего распорядка;

д) вследствие совершения нанявшимся уголовно преследуемого деяния, непосредственно связанного с его работой и установленным вступившим в силу приговором суда, а также в случае пребывания нанявшегося под стражей более двух месяцев;

е) отменен;

ж) в случае непосещения работы вследствие временной утраты нанявшимся трудоспособности по истечении двух месяцев со дня утраты таковой, а в случае временной утраты трудоспособности после беременности, родов—по истечении двух месяцев сверх установленного ст. 92 4-месячного срока;

з) в случае, когда на должности, занимаемой нанявшимся, восстановлен судом или расценочно-конфликтной комиссией работник, ранее занимавший эту должность.

Примечание 1, Расторжение договора в случае, указанном в п «в», может последовать не иначе, как по решению расценочно-конфликтной комиссии

Расторжение договора в случае, указанном в п. «г», может последовать:

а) в государственных учреждениях и предприятиях, а также в кооперативных и других общественных организациях—самостоятельным распоряжением нанимателей, с тем, однако, что уволенный имеет право обжаловать увольнение в РКК;

б) в остальных предприятиях и учреждениях—не иначе, как по решению РКК.

2. При расторжении договора с трудящимся, состоящим членом фабрично-заводского комитета или

иною соответствующего органа, соблюдается правило, установленное ст. 150 настоящего кодекса.

3. При расторжении договора нанимателем в случаях, предусмотренных в п.п. «а», «б» и «в», наниматель обязан предупредить нанявшегося об увольнении за 12 рабочих дней; компенсация в этих случаях выдается на общих основаниях (ст. 88) -

4. Расторжение договора с лицами, имеющими право найма и увольнения, во всех предприятиях и учреждениях (в том числе и в частных), а также с другими ответственными работниками государственных учреждений и предприятий, кооперативных и иных общественных организаций не может быть обжаловано в конфликтном или судебном порядке, но рассматривается исключительно вышестоящими органами в порядке ведомственного или административного подчинения. Перечень категорий ответственных работников устанавливается по соглашению с ВЦСПС НКТ СССР в отношении государственных учреждений и предприятий общесоюзного значения и НКТ РСФСР в отношении всех прочих учреждений, предприятий и организаций.

О порядке применения п. «д» ст. 47 КЗОТ

Разъяснение Зак. НКТ 16 января 1925 г. (Извлечение).

Вестник Трудов. Зак. ЗСФСР. 1925 г., № 1.

1. Наниматель имеет право приостановить выплату причитающегося трудящемуся вознаграждения, впредь до вступления в законную силу оправдательного приговора или постановления о прекращении дела в следующих случаях:

а) за время нахождения трудящегося под арестом вследствие привлечения к судебной ответственности, а также под арестом в административном порядке;

б) за время отстранения от работы по постановлению судебно-следственных властей.

Примечание. Согласия РКК на приостановку в выплате вознаграждения в указанных случаях не требуется

2. Наниматель имеет право в интересах дела отстранить от работы с приостановкой выплаты вознаграждения трудящегося, застигнутого с поличным при совершении уголовно-наказуемого деяния, непосредственно связанного с его работой, или сознавшегося в совершении такого деяния.

* Перечень см. ниже.

Отстранение от работы и приостановка выплаты вознаграждения должны быть в таких случаях предварительно согласованы с РКК и производятся на срок до решения вопроса в судебном порядке.

Примечание. Отстранение нанимателем от работы трудящегося, совершившего уголовно-наказуемое деяние, не связанное с его работой, не допускается без требования судебно-следственных властей.

3. При оправдательном приговоре или прекращении дела о лицах, отстраненных нанимателем от работы в порядке ст. 2, наниматель обязан уплатить полностью вознаграждение за все время, прошедшее с момента приостановки выплаты по делу оправдательного приговора или прекращения дела. Кроме того, отстраненным от работы по требованию нанимателя лицам, хотя бы они вернулись на работу по истечении двух месяцев, должна быть предоставлена вновь одинаковая по оплате и квалификации работа.

4. При оправдательном приговоре или прекращении дела об указанных в ст. 1 лицах, находившихся под арестом или отстраненных от работы по обвинению в уголовно-наказуемом деянии, непосредственно связанном с их работой, наниматели обязаны уплатить вознаграждение не более чем за два месяца с момента ареста или отстранения

Если же действие, вменявшееся в вину этим лицам судебными или административными органами, не было связано непосредственно с их работой, то наниматель с согласия РКК может быть освобожден от уплаты вознаграждения также и за первые два месяца отсутствия трудящегося на работе,

5. При обвинительном судебном приговоре или наложении взыскания в административном порядке вознаграждение за пропущенное время не выплачивается. Это правило применяется к случаям совершения уголовно-наказуемых деяний или проступков как связанных, так и не связанных с работой.

6. Расторжение трудового договора без рассмотрения вопроса в РКК и выдачи выходного пособия может последовать лишь по истечении двухмесячного срока с момента заключения под стражу, ареста или отстранения от работы по требованию судебно-следственных органов, а также по вступлении в законную силу, хотя бы и ранее двухмесячного срока обвинительного судебного приговора (но не административного взыскания).

Увольнение по требованию профсоюзов

Ст. 49 КЗОТ. Всякий трудовой договор может быть расторгнут также по требованию профессионального союза. В

случае несогласия предпринимателя с требованием союза, последнее может быть обжаловано в конфликтном порядке.

О порядке увольнения по требованию профсоюзов
Постановление НКТ СССР и ВЦСПС 13 мая 1929 г., № 159.
Изв. НКТ СССР. 1929 г.. № 24.

Народный Комиссариат Труда СССР и ВЦСПС постановили:

1. Требование об увольнении по ст. 49 КЗОТ РСФСР и соответствующим статьям КЗОТ других Союзных республик может исходить лишь от профсоюзных организаций не ниже уездных и районных. Группкомы, фабзавкомы, месткомы и другие соответствующие им профессиональные организации этого требования предъявлять не могут.

2. Наниматель, получивший требование профсоюза об увольнении работника, обязан в тот же день известить работника об этом требовании.

3. Наниматель, не согласный с требованием профсоюза об увольнении работника, может в течение 7 дней со дня получения требования передать возникший на этой почве конфликт с профсоюзом на рассмотрение примирительной камеры или третейского суда в общеустановленном порядке.

Если конфликт, поступивший в примирительную камеру, не получил в ней разрешения, он может быть передан нанимателем в третейский суд в течение 7 дней со дня получения извещения о результатах рассмотрения конфликта в примирительной камере.

4. Работник, в отношении которого профсоюзом предъявлено требование об увольнении, может в течение 7 дней со дня извещения об этом требовании подать заявление о пересмотреть его в вышестоящую профсоюзную организацию, решение которой является окончательным.

Поданная работником жалоба должна быть рассмотрена вышестоящей профсоюзной организацией в течение 7 дней со дня ее поступления.

5. Увольнение работника по требованию профсоюза производится лишь по истечении 7-дневного срока, в течение которого допускается подача заявления о пересмотре требования профсоюза (1-я и 2-я части ст. 3-й и ст. 4-я). В случае же подачи такого заявления увольнение производится лишь по вынесении соответствующих органов решения, подтверждающего требование об увольнении.

порядок увольнения членов комитетов рабочих и служащих и членов рабочей части РКК

Ст. 160 КЗОТ. (Извлечение).

Увольнение членов комитета, а равно членов рабочей части расценочно-конфликтной комиссии может быть произведено помимо соблюдения общих правил о прекращении и расторжении трудового договора лишь с согласия соответствующего профессионального (производственного) союза.

О порядке увольнения и восстановления в должности ответственных работников

Постановление НКТ СССР 18 октября 1929 г., № 339. (Извлечение). Изв. НКТ 1930 г., № 1—2.

1. Не подлежит рассмотрению в расценочно-конфликтных комиссиях и трудовых сессиях народного суда дела об увольнении и восстановлении в должности следующих лиц:

а) лиц, пользующихся правом найма и увольнения, во всех предприятиях, учреждениях и организациях (в том числе и частных);

б) ответственных работников государственных, кооперативных и общественных предприятий, учреждений и организаций, занимающих должности, перечисленные в прилагаемых перечнях № № 1, 2 и 3.

2. Указанные в ст. 1 работники могут увольняться лишь по основаниям, предусмотренным общим законодательством о труде. Увольнение их без указанных оснований преследуется согласно законодательству союзных республик. При этом, если при рассмотрении дела в уголовном порядке будет установлена незаконность увольнения, работник имеет право на восстановление в должности с выплатой ему заработной платы за время вынужденного прогула, применительно к ст. 67—72 правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов

Примечание. Установленный действующим законодательством в подлежащих случаях порядок увольнения лишь с согласия профсоюза или с разрешения инспектора труда или иных органов (в отношении членов фабзавместкомов, беременных женщин и др.) сохраняет силу в отношении работников, указанных в ст. 1.

3. В случае незаконного увольнения указанные в ст. 1 работники могут опротестовать увольнение перед вышестоящим в порядке подчиненности органом или лицом, в ведении кото-

рого находится данное предприятие, учреждение или организация.

Для подачи соответствующего заявления устанавливается 14-дневный срок, исчисляемый со дня извещения работника об увольнении.

Продление срока для подачи заявлений допускается лишь применительно к правилам ст.ст. 16—17 Положения о РКК, утвержденного НКТ СССР 12 декабря 1928 г. за № 722.

4. Вышестоящий орган или лицо обязаны рассмотреть заявление о незаконном увольнении в течение 7 дней по его поступлении и немедленно уведомить заинтересованного работника о результатах рассмотрения заявления.

5. В случае признания увольнения незаконным вышестоящий орган или лицо немедленно дает предписание о восстановлении работника в должности и о вознаграждении его за время вынужденного прогула применительно к ст.ст. 66—69 и 71 правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов. Копия этого предписания одновременно посылается заинтересованному работнику.

6. В случае, если должность, которую должен вновь занять восстанавливаемый работник, занята другим работником, последний должен быть переведен на другую, соответствующую его квалификации должность. При отсутствии такой должности работник может быть уволен с выдачей выходного пособия из расчета среднего заработка за 12 рабочих дней.

7. В случае неисполнения предприятием, учреждением или организацией распоряжения вышестоящего органа или лица о восстановлении в должности уволенного работника, последний имеет право на получение вознаграждения за все время прогула, вызванного неисполнением указанного распоряжения, до дня фактического восстановления в должности.

Вознаграждение взыскивается (без вторичного рассмотрения дела по существу) в принудительном порядке по имеющему силу исполнительного листа удостоверению, выдаваемому местным органом труда по предъявлении заинтересованным работником копии предписания о восстановлении его в должности и вознаграждении его за время вынужденного прогула. Удостоверение это выдается на тех же основаниях, как и удостоверение по неисполненным нанимателем решениям РКК.

Перечень № 1 категорий ответ. работников, дела которых об увольнении и восстановлении в должности не подлежат рассмотрению в РКК и в труд, сессиях нарсуда.

(По всем государственным, кооперативным и общественным предприятиям, учреждениям и организациям, кроме транспорта и народной связи).

1. Выборные работники, занимающие платные должности в избранной их организации.

2. Члены коллегий, правлений и единоличные руководители предприятий, учреждений и организаций, как-то: народных комиссариатов и приравненных к ним учреждений, краевых, рб-ластных и окружных отделов соответствующих исполкомов, трестов, комбинатов, государственных торговых предприятия (торгов), синдикатов, [банков. акционерных обществ (паевых товариществ), фабрик, заводов, высших ученых и учебных учреждений, а также и заместители указанных выше руководителей.

3. Личные секретари руководителей учреждений.

4. Руководители местных контор и отделений указанных в п. 2 предприятий, учреждений и организаций.

5. Представители (уполномоченные) республиканских и местных органов власти при вышестоящих органах, а также представители вышестоящих органов при республиканских и местных органах власти.

6. Начальники, управляющие и заведующие управлениями или отделами в общесоюзных и республиканских учреждения:: и организациях, а также их заместители.

7. Начальники, управляющие и заведующие отделами или управлениями в синдикатах, в имеющих общесоюзное или республиканское значение трестах, комбинатах, государственных торговых предприятиях (торгах) и банках, а также в акционерных обществах (паевых товариществах).

8. Начальники, управляющие и заведующие отделами и управлениями в учреждениях и организациях, которые выделены для работы на началах самостоятельного хозяйственного расчета (хотя бы лишь в ведомственном порядке, т. е. без придания отделу или управлению прав юридического лица).

9. Зав. самостоятельными частями, действующими на правах отделов, указанных в пп. 6—8.

10. Ответственные редакторы периодических изданий.

11. Технические директора или главные инженеры, их заменяющие.

12. Начальники и заведующие производственными отделами (на фабриках и заводах и в других производственных предприятиях), цехами и мастерскими и мастера.

13. Начальники пожарной охраны в предприятиях.
14. Начальники пожарных частей и команд.
15. Руководители секретных частей и отделений.
16. Главные и старшие бухгалтера всех учреждений, предприятий и организаций, которые возглавляют финансово-счетные и бухгалтерские отделы и части.
17. Коменданты фабрично-заводских предприятий и правительственных учреждений.
18. Производители работ, имеющие самостоятельные управления или конторы.

Восстановление на работе неправильно уволенных работников

Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов. (Извлечение). Постановление ЦИК и СНК СССР 29 августа 1928 г. Собр. зак. СССР. № 56, ст. 495.

64. Дела о восстановлении неправильно уволенных работников в должности или на работе, а также в подлежащих случаях дела о расторжении трудового договора по требованию работников или нанимателей, за исключением указанных ниже в ст. 65, рассматриваются в расценочно-конфликтных комиссиях и трудовых сессиях.

65. Не подлежат рассмотрению в РКК и трудовых сессиях указанные в ст. 64 дела в отношении:

а) лиц, пользующихся правом найма и увольнения, во всех предприятиях и учреждениях (в том числе и в частных), а также иных категорий ответственных работников государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений, согласно перечням, устанавливаемым НКТ СССР и НКТ Союзных республик по согласованию соответственно с ВЦСПС или республиканскими советами профсоюзов;

б) лиц, уволенных из государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений по требованию органов Рабоче-крестьянской инспекции согласно действующим законам.

66. В случае признания расценочно-конфликтной комиссией или трудовой сессией народного суда по принадлежности произведенного увольнения неправильным, ими выносятся решение:

а) о восстановлении уволенного работника в должности или на работе;

б) о вознаграждении неправильно уволенного работника за время вынужденного прогула с момента увольнения до поступления на новую работу или до фактического восстановления в

*** В связи с ликвидацией РККИ и учреждением взамен Комиссии советского контроля это положение относится к лицам, снятым по требованию этой Комиссии.**

должности из расчета фактического заработка уволенного за календарный месяц, предшествующий месяцу увольнения.

67. В тех случаях, когда неправильно уволенный работник уже имеет соответствующую по квалификации и оплате работу в другом предприятии или учреждении, расценочно-конфликтная комиссия или трудовая сессия может ограничиться установлением неправильности увольнения, не вынося решения о восстановлении работника в должности или на работе.

68. Право на получение вознаграждения за время вынужденного прогула сохраняется за неправильно уволенным работником на время до одного месяца во всех случаях: сверх же одного месяца лишь в случае, если неправильно уволенный работник в течение одного месяца со дня увольнения зарегистрировался на бирже и не отказывался без уважительных причин от предлагаемой работы.*

69. В случае выполнения неправильно уволенным работником за время между увольнением и фактическим восстановлением в должности или получением новой постоянной работы платной работы, подлежащее выплате вознаграждение за время вынужденного прогула уменьшается на полученную им сумму.

70. В случае неисполнения нанимателем решения РКК или трудовой сессии о восстановлении уволенного работника в должности или на работе, означенный работник имеет право на получение вознаграждения за все время прогула, вызванного неисполнением со стороны нанимателя соответствующего решения до момента фактического восстановления в должности или на работе.

Это вознаграждение взыскивается с нанимателя без вторичного рассмотрения дела по существу в принудительном порядке по исполнительному листу, выдаваемому трудовой сессией (в отношении дел, разрешенных ею), или по имеющему силу исполнительного листа документу, выдаваемому надлежащим органом труда (в отношении дел, разрешенных РКК).

71. В тех случаях, когда прежняя должность работника, восстановленного по решению РКК или трудовой сессии, уже

* В газ. „Труд” от 20 1934 г., № 34 имеется следующее разделение: применительно к ст. 68 правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов при восстановлении неправильно уволенных работников вознаграждение за вынужденный прогул выплачивается за время до 1 месяца.

Сверх указанного времени вознаграждение выплачивается только в том случае, если мотивировка увольнения не давала уволенному возможности поступить на работу и если он в течение всего времени конфликта активно добивался своего восстановления.

занята другим, вновь принятым работником, наниматель вправе уволить последнего

73. Вопросы о восстановлении в должности работников, указанных в п. «а» ст. 65, рассматриваются исключительно вышестоящими в порядке подчиненности органами и лицами. Вопросы о вознаграждении этих работников за время вынужденного прогула, о последствиях неисполнения нанимателем решения о восстановлении в должности и об увольнении других работников в связи с восстановлением неправильно уволенных разрешаются инструкциями НКТ СССР.

В отношении работников, указанных в п. «б» ст. 65, все перечисленные выше вопросы разрешаются инструкциями НКРКИ СССР.

О внесении отметок по задолженности работника в документы, выдаваемые при увольнении

Постановление НКТ СССР 31 декабря 1930 г., № 377. Изв. НКТ. 1930 г.. № 31—32.

1. Если за увольняемым работником остается задолженность перед предприятием или учреждением, то при увольнении работника администрация в документе его делает отметку о задолженности (с указанием ее суммы). Работникам, на которых Едутся трудовые списки, эта отметка делается в трудовых списках, а остальным в расчетной книжке или в удостоверении о работе.

Те же правила применяются, если за уволенным работником остается задолженность перед другими предприятиями, учреждениями или лицами, когда задолженность работника взыскивалась путем удержаний из заработной платы.

2. Предприятия и учреждения, в которые поступают работники с указанными в ст. 1 отметками в документах, обязаны о факте работы данного лица уведомить то предприятие или учреждение, в котором такое лицо работало. Уведомления посылаются не позже 5 дней со дня приема работника.

3. Если у работника осталась задолженность не перед предприятием или учреждением, в котором он работал, а перед другими взыскателями, например перед членами семьи, то предприятие или учреждение, получив уведомление о новом месте его работы, обязательно извещает об этом заинтересованных взыскателей.

О сроках выплаты заработной платы при прекращении трудового договора

Постановл. ЦИК и СНК СССР 29 января 1929 г. (Извлечение) Собр. зак СССР. 1929 г. № 24, ст. 208.

1. При расторжении нанимателем трудового договора выплата причитающейся увольняемому работнику заработной платы при отсутствии спора о ее размере должна производиться:

а) в случае расторжения трудового договора с работником, продолжающим работать до дня увольнения — в день увольнения;

б) в случае расторжения трудового договора с работником, не работающим ко дню увольнения (по болезни, вследствие лишения свободы, в виду прогула и т. п.), — в день предъявления уволенным работником требования о расчете.

2. При расторжении трудового договора самим работником выплата причитающейся увольняемому работнику заработной платы, при отсутствии спора о ее размера должна производиться:

а) если работник обязан (по закону или по договору) предупредить нанимателя об уходе, — не позднее того дня, когда работник согласно предупреждению вправе был оставить работу;

б) если работник не обязан предупредить нанимателя об уходе, — не позднее дня, следующего за днем оставления работы.

3. В случае спора о размере причитающейся работнику при увольнении суммы, наниматель обязан в указанные в ст. 1 и 2 сроки во всяком случае выплатить неоспариваемую им сумму.

4. В случае невыплаты нанимателем причитающейся уволенному работнику суммы в сроки, указанные в ст. 1 и 2, при отсутствии спора о размере этой суммы, наниматель обязан уплатить работнику за время задержки расчета по день фактического расчета возмещение в размере, устанавливаемом в коллективном договоре по усмотрению сторон, а при отсутствии коллективного договора или отсутствии в нем соответствующих указаний — из расчета среднего заработка данного работника.

При наличии споров о размере причитающейся уволенному работнику суммы, наниматель обязан уплатить работнику указанное выше возмещение в том случае, если спор решен в пользу работника.

Примечание. В случае получения уволенным работником за время задержки расчета вознаграждения за работу у другого нанимателя, причитаю-

щеся на основании настоящей статьи возмещение уменьшается на сумму означенного вознаграждения

УЧАЩИЕСЯ

О льготах для рабочих и служащих, командируемых на рабочие факультеты и в высшие учебные заведения

Постановление СНК СССР от 8 мая 1929, г. Собр. зак. СССР 1929 г., № 20, ст. 279.

СНК СССР постановляет:

1. Рабочим и служащим, командируемым в установленном порядке на рабочие факультеты и в высшие учебные заведения, при увольнении в связи с откомандированием выплачивается выходное пособие в размере месячного среднего заработка.

Примечание. Лицам, получившим указанное выходное пособие, выплата стипендии в учебном заведении начинается не ранее месячного срока со дня увольнения с места работы.

2. Указанным в ст. 1 рабочим и служащим, не зачисленным на рабочий факультет или в высшее учебное заведение, предоставляется право вернуться на прежнюю должность не позже 5 дней со дня объявления результатов приема (с добавлением времени, необходимого для обратного проезда к месту работы), в этом случае лицо, принятое на работу вместо откомандированного, может быть уволено нанимателем с предупреждением за сутки или с уплатой дневного среднего заработка.

Рабочим и служащим, вернувшимся на прежнюю должность до истечения месячного срока со дня увольнения, засчитывается в счет заработной платы соответствующая часть выходного пособия (за время, остающееся до истечения месячного срока,

3. Настоящее постановление не распространяется на те категории командируемых в высшие учебные заведения, для которых специальными постановлениями установлены более льготные правила.*

* Сектором труда НКТП от 19-Х 1934 г. за № 13/3/19 дано следующее разъяснение: „в связи с поступающими запросами о порядке выплаты выходного пособия лицам, увольняемым в связи с поступлением в ВУЗы, техникумы и рабфаки, Сектор труда разъясняет. 1) выплата месячного выходного пособия, предусмотренного СНК СССР от 8/V 1929 г., может иметь место лишь в отношении лиц, командированных хозяйственными, профсоюзными, партийными и комсомольскими организациями, по разверстке, получаемой последними от соответствующих организаций: 2) работники, поступающие в учебное заведение в индивидуальном порядке, не имеют права на выходное пособие, хотя бы они и имели рекомендации соответствующих организаций.

О распространении постановления СНК СССР 8 Мая 1929 г. О льготах для рабочих и служащих, командируемых на рабочих факультеты и высшие учебные заведения, на командируемых «дневные техникумы»

Постановление СНК СССР 2 октября 1930 г., № 499. Собр. зак. СССР 1930 г., № 51, ст. 535.

СНК СССР постановляет:

Распространить на рабочих и служащих которые командируются в дневные техникумы, действие постановления Совета Народных Комиссаров СССР от 8 мая 1929 г. о льготах для рабочих и служащих, командируемых на рабочие факультеты и в высшие учебные заведения.

О льготах для студентов последних курсов рабфака при переходе с вечернего на дневное обучение

Разъяснение НКТ СССР 30 июля 1930 г., № 252. (Извлечение). Изв. НКТ 1930 г., № 22.

1. Студенты последних курсов рабфаков, переходящие с вечернего обучения на дневное, при увольнении из предприятий или учреждений в связи с этим переходом получают выходное пособие в размере месячного среднего заработка.

2. Студентам, получившим указанное в ст. 1 выходное пособие, выплата стипендии начинается не ранее месяца со дня увольнения.

О льготах для учащихся вечерних рабфаков, индустриальные рабочих техникумов и индустриальных технических институтов и для учащихся курсов по подготовке в ВУЗы, техникумы и на рабфаки и объединения по высшему техническому образованию

Постановление СНК АССР 19 июня 1931 г., № 810. (Извлечение). Собр. узак. АССР. 1931 г., № 22, ст. 407.

1. Для студентов вечерних рабфаков, техникумов и институтов, а также курсов или групп по подготовке в ВУЗы, техникумы и на рабфаки и объединения групп по высшему техническому образованию продолжительность рабочего времени устанавливается та же, как и для остальных работников на производстве.

2. Работающие по найму и не переведенные на стипендию студенты не должны назначаться администрацией предприятий на работу в те часы, когда происходят занятия в их группе в вечернем учебном заведении

3. Вечерние учебные заведения, курсы и группы должны

установить часы занятий применительно к нерабочему времени основной группы учащихся, занятых на производстве.

4. Воспрещается увольнение по сокращению штатов студентов вечерних учебных заведений, работающих по найму и не переведенных на государственную стипендию, за исключением случаев: а) полной ликвидации предприятия и б) ликвидации цеха предприятия, в котором работает студент вечернего учебного заведения. Увольнение по п. «б» допускается только по решению РКК.

5. На время зачетов и проверочных работ учащимся должен предоставляться ежегодно отпуск в размере 10 рабочих дней с сохранением среднего заработка. Отпуск этот может предоставляться либо одновременно, либо по отдельным дням в зависимости от соглашения между нанимателем и учащимся.

6. Студенты вечерних индустриальных техникумов и вечерних индустриально-технических институтов получают два раза — один раз на предпоследнем и один раз на последнем курсе — дополнительный отпуск по 12 рабочих дней.

Студенты вечерних рабфаков получают дополнительный отпуск на 12 рабочих дней один раз по своему выбору на предпоследнем или последнем курсе.

Учащиеся курсов по подготовке в ВУЗы, техникумы и на рабфаки, учащиеся подготовительных отделений при вечерних индустриально-технических институтах, а также учащиеся объединений групп по высшему техническому образованию получают один раз дополнительный отпуск ка 12 рабочих дней, но при условии, если продолжительность обучения составляет не менее 7 месяцев. При этом данный отпуск предоставляется в последний месяц перед окончанием обучения.

Для всех указанных в настоящей статье учащихся, занятых в особо вредных производствах, общая продолжительность отпуска в течение года должна составлять один месяц.

Предусмотренные настоящей статьей отпуска предоставляются помимо отпусков, предусмотренных ст. 5.

7. В случае досрочного выбытия из числа студентов вечернего учебного заведения лица, снятого с работы в связи с переходом на госстипендию, а также в случае лишения такого лица стипендии, за ним сохраняется право на получение работы в предприятии, в котором он работал до перехода на стипендию.

Данное постановление распространяется на:

а) рабочих и служащих, занятых на производстве в производственных предприятиях и совхозах;

- б) транспортных рабочих;
- в) постоянных строительных рабочих.

Примечание. К служащим, занятым на производстве, относятся те служащие, для которых установлена одинаковая с рабочими продолжительность рабочего дня.

Постановление не распространяется на рабочих и служащих, занятых на сезонных работах, а также на временных рабочих и служащих

9. Все споры по применению настоящего постановления разрешаются в общем порядке, установленном для разрешения трудовых конфликтов.

О распространении льгот для учащихся вечерних учебных заведений на студентов Азербайджанского заочного нефтяного института

Постановление СНК АССР 31 января 1934 г., № 86. Газ. «Бак. Раб.», № 55 от 4 марта 1934 г.

Совет Народных Комиссаров АССР постановляет:

1. Распространить льготы, установленные постановлением СНК АССР от 19 июня 1931 г. № 810 «О льготах для учащихся вечерних рабфаков, индустриальных рабочих техникумов и индустриально технических институтов и для учащихся курсов по подготовке в ВУЗы, техникумы и на рабфаки и объединения групп по высшему техническому образованию, на студентов Азербайджанского государственного заочного нефтяного института.

2. Установить, что льготы студентам заочникам АзГНИ предоставляются при условии выполнения ими 75 проц. контрольных работ.

О предоставлении отпусков поступающим в комвузы

Постановление НКТ СССР 17 сентября 1930 г., № 292. (Извлечение). Изв. НКТ 1930 г., № 26—27.

НКТ СССР постановил:

1. Все предприятия, учреждения и организации обязаны предоставлять своим работникам, поступающим в коммунистические высшие учебные заведения (комвузы), отпуска с сохранением их среднего заработка для подготовки к поступлению без зачета в счет очередного отпуска — на следующих основаниях:

а) командиремым в коммунистические университеты: Московский, Ивановский, Западный. Белорусский, Центрально-чер-

ноземной области, Средне-Волжский (краевой), Нижне-Волжский (краевой). Нижегородский (краевой), комвуз имени Артема, Саратовский, Татарский, Днепропетровский, Северный (Архангельский), Северо-кавказский, Закавказский. Казакстанский. Средне-Азиатский, Уральский, Сибирский, Восточно-сибирский и Дальневосточный—1 месяц;

б) командируемым в Ленинградский политико-просветительный институт им. Н. К. Крупской, Ленинградский коммунистический университет, Академию коммунистического воспитания имени Н. К. Крупской коммунистический университет имени Я. М. Свердлова, коммунистический университет трудящихся Востока имени И. В. Сталина, коммунистический университет национальных меньшинств Запада имени Ю. Ю. Мархлевского и государственный институт журналистики—полтора месяца;

в) допущенным к приемным испытаниям для поступления в Институт красной профессуры, в Коммунистическую академию при ЦИК СССР и ее отделения — 2 месяца (при условии представления справки Института и Коммунистической академии о допущении к испытаниям).

2. Указанные в ст. 1 отпуска подлежат использованию исключительно в натуре в период до поступления в соответствующее учебное заведение. Неиспользование этих отпусков в натуре не дает право на какую-либо компенсацию, в частности денежную.

О предоставлении отпусков поступающим в промакадемию

Постановление ЦК ВКП(б). (Отдел школ). (Извлечение).

Газ. «Правда» от 15 июня 1935 г.

8. Допущенные к приему в Промакадемию после утверждения их ЦК ВКП(б) получают дополнительный двухмесячный отпуск с сохранением содержания по месту работы.

Отпуска ученикам школ ФЗУ

Постановление Секретариата ВЦСПС 19 июля 1934 г.

(Извлечение). Бюл. ВЦСПС 1934 г., № 15.

1. Установить для учащихся в школах ФЗУ с годичным сроком обучения отпуск по производственному обучению продолжительностью в 1 месяц.

2. Для учащихся в школах ФЗУ с годичным сроком обучения, подготовляющихся к работе в горячих цехах и к другим вредным для здоровья работам, установить отпуск по производственному обучению продолжительностью в полтора месяца.

3. Для учащихся в школах ФЗУ с шестимесячным сроком обучения установить отпуск длительностью в 1 месяц с тем, что этот отпуск предоставляется в период обучения в школе или после окончания ее при переходе на производство, но не позднее чем через 3 месяца по окончании обучения и засчитывается как очередной за данный календарный год.

4. Учащихся в школах ФЗУ с годичным и шестимесячным сроком обучения освобождать в летнее время от теоретическо-учебы на два месяца без освобождения от производства.

О льготах для заочников в системе НКТП

Приказ НКТП 13 сентября 1932 г.. № 634. (Извлечение).

1. Предоставить заочникам, успешно выполняющим производственное задание на предприятии и свой учебный план, дополнительный отпуск на две декады с сохранением оплаты за счет предприятия для прохождения лабораторных занятий во ВТУЗ ах и техникумах и проверочных конференции (включая квалификационные комиссии).

2. При откомандировании заочников на конференции и лабораторные занятия предприятиям, командировавшим заочников на учебу, принять на свой счет 50 проц. стоимости проезда.

Приказ НКТП 31 мая 1933 г., № 227. (Извлечение).

Указанные в приказе № 634 от 13 сентября 1932 г. отпуска предоставляются только тем заочникам, которые проживают вне места нахождения своего учебного заведения, если для них не создана возможность прохождения лабораторных работ и проверочных конференций в месте их работы в вечернее время.

О производственной практике учащихся ВТУЗов, ВУЗов и техникумов

Инструкция НКТ СССР, утвержденная СНК СССР от 14 мая 1933 г.. № 950. (Извлечение). Изв. НКТ 1933 г.

№>№ 9—10.

1. О направлении учащихся на практику

1. Порядок и сроки производственной практики определяются каждым народным комиссариатом отдельно в зависимости от специализации ВТУЗов. ВУЗов и техникумов.

3. Проезд практикантов на место практики и обратно по железным дорогам и водным путям оплачивается за счет соответствующих учебных заведений.

Предприятия и учреждения обязаны за свой счет доставлять практикантов от станции или пристани до места практики и обратно имеющимися у них перевозочными средствами. В

случае невозможности этого, они должны оплачивать практикантам фактическую стоимость проезда.

4. В тех случаях, когда проезд от местонахождения учебного заведения до места практики не менее 4 часов, предприятие и учреждение обязано выплачивать практикантам за время пребывания в пути суточные в установленном в ст. 8 настоящей инструкции размере, при этом день выезда и день приезда считаются за один день.

II. Условия труда и быта практикантов.

5. Труд практикантов должен быть использован в соответствии с учебными программами, учебными планами и договорами, заключаемыми между учебными заведениями и предприятиями, в которых проходит практика.

Практиканты не должны отвлекаться на работы, не относящиеся к изучению их специальности и не предусмотренные программами практики.

6. Условия труда практикантов регулируются действующим законодательством о труде, кроме правил, касающихся приема на работу, увольнения, заработной платы и социального страхования. Эти вопросы регулируются настоящей инструкцией.

7. Учащиеся стипендиаты всех ВТУЗов, ВУЗов и техникумов сохраняют за время производственной практики свою стипендию.

8. Предприятие или учреждение, в котором учащиеся проходят практику, обязано:

а) выплачивать практикантам (стипендиатам и нестипендиатам) суточные в размере 2 руб. в день — студентам 2 и 3 курса ВТУЗов и ВУЗов и учащимся техникумов; 3 руб. в день — студентам 4 и 5 курса ВТУЗов и ВУЗов.

б) предоставлять бесплатно практикантам на время практики жилое помещение; при невозможности предоставлять помещение — оказать им помощь в подыскании помещения и выплачивать квартирные в размере 1 руб. в сутки.

Примечание. Выплата суточных и квартирных производится в случаях, когда место прохождения практики находится на расстоянии свыше 25 километров от места нахождения учебного заведения и при отсутствии регулярного железнодорожного, трамвайного или автобусного сообщения — на расстоянии свыше 5 километров.

9. Выплата студентам практикантам за время практики суточных и квартирных производится из общего фонда заработной платы соответствующего предприятия или учреждения.

10. Никакого вознаграждения за работу от предприятий.

или учреждений, кроме указанных в ст. 8 суточных и квартирных, практиканты не получают.

11. Практиканты не пользуются правом на отпуск или компенсацию за него.

12. На практикантов полностью распространяются действующие в данном предприятии или учреждении правила внутреннего распорядка и табель взысканий.

В тех случаях, когда по табели взысканий за данное нарушение полагается увольнение, к практикантам применяется снятие с практики в данном предприятии или учреждении с откомандированием в распоряжение учебного заведения.

О всех других взысканиях, наложенных на практикантов, сообщается в учебное заведение и отмечается в характеристике практиканта.

13. Откомандирование с практики вследствие истечения ее срока или за нарушение правил внутреннего распорядка производится администрацией предприятия или учреждения без предупреждения и без выплаты выходного пособия.

14. Конфликты, возникающие между практикантами и администрацией предприятий и учреждений на почве трудовых отношений, разрешаются в установленном порядке в РКК или в народном суде.

17. Студенты-практиканты во время прохождения ими практики в отношении снабжения спецодеждой пользуются теми же правами, что и постоянные работники соответствующих категорий предприятия или учреждения, в котором проходится практика.

III. Руководство практикой.

А. По линии предприятий и учреждений, в которых учащиеся проходят практику.

18. Ответственность за производственно-техническую часть практикантов в предприятиях и учреждениях возлагается на директоров предприятий и руководителей учреждений, в которых учащиеся проходят практику.

19. Непосредственно организованное и оперативное руководство практикой в предприятиях и учреждениях возлагается на специально выделенного руководителем предприятия или учреждения ответственного специалиста.

В предприятиях и учреждениях, где систематически проходят практику менее 50 практикантов, а в сельскохозяйственных предприятиях — менее 15 человек, ответственный специалист работу по руководству практикой проводит в порядке совместительства со своей основной работой.

В предприятиях и учреждениях с большим количеством

практикантов ответственные специалисты по руководству практикой могут быть освобождены от другой работы. Точное количество практикантов, при котором ответственные специалисты должны быть освобождены от других обязанностей, определяется наркоматами, в ведении которых состоят учебные заведения (в случае, когда практика проходится на предприятии или в учреждении другого наркомата—по согласованию с соответствующим наркоматом).

При наличии на предприятии или в учреждении свыше 100 практикантов освобождение ответственного специалиста от других обязанностей является обязательным.

20. В предприятиях и учреждениях, где систематически проходят практику не менее 150 человек практикантов, в помощь ответственному специалисту выделяется работник, освобожденный от всяких других обязанностей.

За ним сохраняется тот фактический заработок, который он получил до освобождения от своих обязанностей.

21. Ответственный специалист за работу по руководству практикантами в порядке совместительства получает оплату в размере от 25 до 50 проц. его оклада (в зависимости от числа практикантов).

22. Непосредственное руководство практикантами в цехе, учреждении и т. д. возлагается на постоянно работающих в них работников (цеховых инженеров, мастеров, инструкторов, больничных врачей и т. п.), при этом на одного руководителя может возлагаться руководство не более чем 15 практикантами, а в медицинских учреждениях (больницах, амбулаториях) не более чем 10 практикантами.

Вознаграждение за фактическое руководство практикантами (сверх вознаграждения по основной должности) выплачивается в размере: 30 руб. в месяц при группе до 5 практикантов. 40 руб. при группе до 10 практикантов и 50 руб. при группе до 15 практикантов.

Оплата труда уполномоченных по практике и непосредственных руководителей практики, выделенных предприятиями и учреждениями, производится за счет последних.

Б. По линии ВТУЗов, ВУЗов и техникумов.

24. Ответственность за правильную постановку практики, а также за своевременное заключение договоров с предприятиями и учреждениями возлагается на директора учебного заведения.

Ответственность за проведение производственной практики и (за ее качество лежит на заведующих соответствующими кафедрами ВТУЗов, ВУЗов и заведующих специальностями и циклами техникумов.

25. Учебно-методическое наблюдение и руководство работой как [практикантов, так и непосредственных руководителей практики в предприятиях и учреждениях, а также и ответственность за учебно-методическую часть производственной практики студентов возлагается на преподавательский персонал данного ВТУЗа, ВУЗа или техникума.

Это руководство включается в учебные планы и оплачивается на общих основаниях, как преподавательская работа.

26. Если работа по руководству практикой связана с выездом за черту местности, в которой находится ВТУЗ. ВУЗ или техникум, то преподаватель получает компенсацию, (предусмотренную постановлением ПИК и СНК СССР от 14 января 1927 г. о служебных командировках в пределах Союза.

При этом суточные выплачиваются из расчета среднего заработка преподавателя по данному учебному заведению, но не выше 10 руб.

27. Оплата труда лиц преподавательского персонала, осуществляющих учебно-методическое руководство практикой, также расходы, связанные с командировками, производятся за счет ВУЗов, ВУЗов и техникумов.

IV. Заключительные положения

28. Нарушение договоров о производственной практике (ст. 1) влечет за собой ответственность в соответствии с законодательством СССР и Союзных республик.

О предоставлении студентам, работающим в предприятиях и учреждениях, отпусков для прохождения производственной практики

Разъяснение НКТ ЗСФСР 7 мая 1926 г. № 4. (Извлечение)

Предприятия, организации и учреждения обязаны предоставить отпуск на срок не более 2 месяцев без сохранения жалования состоящим у них на службе студентам в тех случаях, когда студенты эти командированы на практику комиссиями по летней практике в установленном порядке.

ШЕСТИДНЕВНАЯ ПРЕРЫВНАЯ НЕДЕЛЯ

О порядке перехода учреждений на шестидневную прерывную неделю

Постановление НКТ СССР 25 ноября 1931 г. (Извлечение).

5. Во всех учреждениях, временно переходящих на шестидневную прерывную неделю, должно быть организовано в выходные дни бесперебойное разрешение текущих неотложных вопросов путем установления дежурств соответствующей части аппарата и руководящих работников (дежурные группы).

Дежурные группы должны состояться из руководящего работника (члена коллегии, президиума, правления, нач. сектора), ответственных исполнителей по секторам и необходимого числа технических работников.

Порядок организации дежурных групп должен быть согласован с соответствующими органами труда.

6. Выходной день дежурным предоставляется в один из дней следующей за дежурством шестидневки.

Примечание. Назначение на дежурство одних и тех же лиц не может иметь место чаще одного раза в месяц.

8. При переходе учреждения на шестидневную прерывную неделю устанавливаются единые по всему Союзу выходные дни по 6, 12, 18, 24, 30 числам каждого месяца.

Примечание. Вместо выходного дня в конце февраля выходной день предоставляется 1 марта.

9. При переходе учреждений на шестидневную прерывную неделю длительность рабочего дня сокращается с 6 час, 30 мин. до 6 час. (исключая обеденный перерыв).

О рабочем времени при шестидневке

Постановление НКТ АССР 5 декабря 1931 г., № 130.

Собр. узакон. АССР 1932 г., № 4.

В связи с поступающими запросами о продолжительности рабочего времени служащих в конторах предприятий, работающих на шестидневной прерывной неделе, в числе праздничных дней при шестидневке — прерывке, компенсаций дежурств и других вопросов, НКТ разъясняет.

1. Для служащих контор предприятий, работающих на шестидневной прерывной неделе, продолжительность рабочего дня не сокращается и время их работы остается таким же, как и для рабочих данного предприятия.

2. Накануне выходных и праздничных дней при шестидневной прерывной неделе рабочий день в учреждениях не сокращается.

3. При шестидневной прерывной неделе установленное постановлением СНК СССР от 24 сентября 1929 г. число революционных праздников (22 января, 1 и 2 мая, 7 и 8 ноября) не увеличивается.

* В учреждениях, переведенных на шестидневную прерывную рабочую неделю, 31 число каждого месяца, имеющего 31 день, является рабочим днем (разъяснение НКТ СССР от 26/ XII 1931 г. Изв. НКТ 1932 г. № 1.

4. Ответственные и технические работники, дежурящие в общие дни отдыха (6, 12, 18, 24. 30 числа) в учреждениях, переведенных на прерывную шестидневку, компенсируются другим выходным днем в один из последующих дней шестидневной недели.

ШЕФСТВО

О воспрещении денежных натуральных выдач в порядке шефства

Постановление СНК СССР 26 апреля 1935 г.. № 768.

Собр. зак. СССР 1935 г., № 25. ст. 205.

Совет Народных Комиссаров Союза ССР постановляет:

1. Запретить всем государственным учреждениям, хозяйственным организациям и предприятиям выдавать, а частям, соединениям, учебным заведениям и учреждениям Рабоче-крестьянской Красной армии и Народного Комиссариата внутренних дел принимать от государственных учреждений, хозяйственных организаций и предприятий денежные суммы и материальные ценности (подарки) в порядке шефства.

2. Предложить Народному Комиссару обороны Союза ССР и Народному Комиссару внутренних дел отменить все приказы и распоряжения, противоречащие настоящему постановлению.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Ниже сего приводятся списки профессий по бывш. тресту Азнефть, согласованные с Аз. Комитетом Союза нефтяников, коими были установлены:

- а) дополнительные отпуска по вредности;
- б) сокращенный рабочий день во вредных профессиях;
- в) выдача спецмолока;
- г) выдача спецмыла.

1. Список профессий, которым по особо вредным условиям работы полагается дополнительный двенадцатидневный отпуск

1. Автогенно и электросварщики, резчики.
 2. Паяльщики по свинцу.
 3. Котлочисты и кубочисты, постоянно работающие по очистке котлов (включая и водотрубных).
 4. Ассенизаторы и рабочие по очистке выгребных и помойных ям.
 5. Все работники вискозиноочистных отделений, постоянно работающие в зданиях этих отделений.
 6. Работники маслоочистных отделений: зав. отделами, мастера, очистители И их помощники, кислородронщики, кислотчики, рабочие при мешалках внутри помещений.
 7. Медники радиаторщики.
 8. Шлифовальщики и рабочие, работающие по сухой точке и полировке металла на наждачных и карборундовых кругах при отсутствии пылеулавливающих приспособлений.
 9. Тартальщики на газифицирующих скважинах.
 10. Печники и слесари на горячих работах в горячих цехах при постоянной работе в помещении с температурой выше 30°C.
 11. Рабочие чугуно-сталелитейного и меднолитейного цехов, если литье производится не менее трех раз в неделю.
- Примечание. Шисельники и формовщики, если они не изолированы от литейных цехов.
12. Рабочие, работающие на клепке, рубке, чеканке, сверловке, пневматическими молотками и сверлами по постоянной котельной работе.

13. Паяльщики, лудильщики и травильщики на постоянной работе.
14. Краскотеры и мешалы постоянно работающие со свинцовыми красками.
15. Работники, постоянно работающие в здании ректификационно-очистительных отделов толуолового завода.
16. Работники нафталинового отдела, постоянно работающие внутри здания отдела и в камерах возгонки.
17. Ретортщикн газового отдела толуолового завода.
18. Рабочие амиачного отделения холодильников.
19. Все работники серно-кислотного завода, постоянно работающие в корпусах ангидридного завода.
20. Работники при регенерации черной кислоты.
21. Поездные машинисты и их помощники, кочегары паровозов.
22. Кузнецы и молотобойцы на основной работе при ручных поковках .если кузница не снабжена надлежащими приспособлениями для удаления продуктов сгорания и дыма от горчов.
23. Трубочисты крекингов.
24. Слесаря по ремонту котлов и паропроводов, если в помещении не меньше 30° С.
25. Слесаря, аппаратчики и промывальщики черной кислоты завода Фришер.
26. Аккумуляторщики и вулканизаторы.
27. Мастера и рабочие нагревальщики, работающие постоянно по изготовлению заклепок на немеханизированных станках.
28. Слесаря, постоянно работающие по сборке и разборке маточников нефтеперегонных кубов.
29. Водосмотрители электростанций.
30. Котлочисты при постоянной работе по очистке и ремонту водотрубных котлов.
31. Кочегары электростанций.
32. Рабочие по дроблению колчедана.
33. Котельщики, клепальщики, держальщики, молотобойцы по ремонту нефтеперегонных кубов и другой аппаратуры очистных отделов (мешалок, чанов и т. д.) и электростанций из расчета фактически проработанного времени за полный месяц работы — один день дополнительного отпуска.
34. Машинисты по заливке Перкинса.
35. Рабочие по просевке цемента и цементной заливки Пер-----.

36. Рабочие установки Хемико.
37. Рабочие по выгрузке раскаленного кокса.
38. Машинисты на новых турбинах электростанций-

Примечание. Помощники, подручные, ученики и постоянные рабочие мастеров, получающих дополнительный 12-дневный отпуск по вредности, получают таковой наравне с мастерами.

II. Список профессий, которым по особо вредным условиям работы полагается дополнительный шестидневный отпуск

1. Котельщики, клепальщики и молотобойцы, работающие на новых и старых трубах вручную в трубокотельной мастерской им. Петрова.
2. Машинисты у старых турбин электростанций.
3. Грузчики Техснаба.

Примечание. Помощники, подручные, ученики и постоянные рабочие мастеров, получающих дополнительный 6-дневный отпуск по вредности, получают таковой же наравне с мастерами.

///. Список профессий, коим полагается по особ» вредным условиям 6-часовой рабочий день

1. Рабочие по зарядке и ремонту аккумуляторов.
2. Смотрители, вахтенные рабочие ангидридного завода.
3. Рабочие по регенерации черной кислоты.
4. Аппаратчики и подручные ангидридного завода.
5. Масленщики при компрессорных ангидридного завода.
6. Качальщики сернокислотного завода.
7. Дежурные инженеры сернокислотного завода.
8. Все работники установки Фришера.
9. Старшие рабочие и вахтенные при печах сернокислотного завода.
10. Автогенно и электросварщики, резчики.
11. Котлочисты и кубочисты, исключительно занятые на чистке котлов.
- 12 Рабочие при обжигающих печах, калильщики и цементовщики при постоянной работе в помещении с температурой свыше 30° С
13. Трубочисты крекинга.
14. Электромонтеры, постоянно работающие в ангидридном корпусе в дни работы.
15. Аппаратчики и гудронщики установки Хемико.
16. Паяльщики по свинцу на нефтеперегонных заводах, на заводе им. Фрунзе и группе заводов им. Буденного.

Примечание. Помощники, подручные, ученики и постоянные рабочие мастеров, имеющих 6-часовой рабочий день по вредности, также пользуются 6-часовым рабочим днем.

IV. Список профессий, коим по вредности работы полагается 0,615 литра молока в рабочий день

- 1 Паяльщики по свинцу.
3. Меднолитейщики, медники и радиаторщики.
3. Вагранщики в меднолитейных (работающих на печах).
4. Рабочие по зарядке аккумуляторов, пайке свинцовых аккумуляторов и отливке пластин.
5. Вулканизаторы.
6. Очистители, кислородронщики, рабочие при кислотных мешалках, квалифицированные рабочие и рабочие, работающие внутри маслоочистных отделений во время очистки нефтепродуктов.
7. Рабочие сернокислотного завода, работающие в ангидридном корпусе, а также при регенерации серной кислоты.
8. Аппаратчики ангидридного завода.
9. Качальщики сернокислотного завода-
10. Травильщики, лудильщики и оцинковщики.
11. Ретортщики и гидравльщики газового завода.
12. Дежурные инженеры сернокислотного завода.
13. Мастера и вахтенные рабочие по выработке нефтепродукта-контакт внутри зданий.
14. Ремонтные рабочие в корпусах сернокислотного завода во время производства кислоты при условии работы не менее половины рабочего дня.
15. Рабочие газового и коксового отделов.
16. Рабочие амиачного отделения холодильников.
17. Работники солянокислотной установки.
18. Вагранщики чугунного литья (на коксе).
19. Кубочисты нефтеперегонных кубов и чистильщики трубчатых колонн.
20. Обжигальщики, гасители извести.
21. Рабочие по очистке чанов, резервуаров и цистерн, в дни работы.
22. Работники машинных отделений (холодильники).
23. Все работники, постоянно работающие в здании ректификационного отдела.
24. Рабочие нафталинового завода, работающие внутри здания отдела и в камерах возгонки.
25. Градусчики там, где нет гляделок.

26. Кубочисты и кислотногудронщики вискозиноочистных отделений, вахтенные при мешалках и все работники, работающие внутри этих отделов во время производства вискозина при наличии кислотных мешалок.

27. Все работники установки Фришера как во время работы, так и во время чистки кислотных чаш и чанов.

28. Все работники установки Хемико.

29. Химики и обученные рабочие при лабораториях по приготовлению платинированного асбеста.

30. Рабочие по дроблению колчедана.

31. Автогенно и электросварщики, резчики.

32. Все работники асидолового завода.

33. Слесаря по разборке и сборке маточников нефтеперегонных кубов.

34. Макальщики (бидонный завод).

35. Котельщики, чеканщики, держальщики и молотобоины по ремонту и на работе в очистных отделениях.

36. Ассенизаторы

37. Котлочисты в дни работы (включая и на водотрубных котлах).

Примечание. Помощники, подручные, ученики и постоянные рабочие мастеров, получающих спецмолоко, получают такое же наравне с мастерами.

V. Список профессий на особо грязных работах, коим полагается бесплатно 400 грамм спецмыла в месяц, кроме мыла, находящегося при умывальниках

1. Все масленщики.
2. Печники.
3. Слесаря и плотники по ремонту старых буровых вышек и разборке их.
4. Рабочие и санитары по очистке выгребных ям и шамбо.
5. Котлочисты кубочисты и трубочисты.
6. Маляры.
7. Стростильщики канатов на постоянной работе.
8. Гудронщики. очистители и их помощники.
9. Все работники асфальтовых заводов.
10. Обжигатели извести.
11. Чистильщики паровозов и товарных вагонов.
12. Станционные и поездные смазчики.
13. Машинисты паровозов, их помощники, кочегары.
14. Масленщики железнодорожного транспорта.
15. Вагранщики, формовщики.

16. Уборщики и поломойки пассажирских вагонов и железнодорожных уборных.
17. Завальщики.
18. Рабочие по подаче колчедана на колчедановых печах и на просевке колчедана.
19. Буровая партия: ключники, тормозчики, бурильщики, штангшики и буровые рабочие.
20. Ретортщики и гидравльщики.
21. Ассенизаторы.
22. Рабочие по ремонту и очистке канализационных линий и магистральных канав.
23. Рабочие по разравниванию асфальто-бетонной смеси,
24. Рабочие очистного отделения.
25. Рабочие при печах ангидридного завода-
26. Рабочие дробильного отдела.
27. Дворники, уборщики и ретирадщики.
28. Рабочие по кабельной сети электротока.
29. Краскотеры.
30. Работники на глубоких насосах (слесаря, тормозчики и рабочие).
31. Конюхи, аробщики, дрогали и кучера.
32. Кузнецы и молотобойцы при них.
33. Рабочие по очистке чанов, амбаров и резервуаров; по очистке канав промысловых и заводских и ловушек.
34. Паяльщики по свинцу.
35. Аробщики по наливу мазута.
36. Котельщики, молотобойцы, чеканщики, работающие по ремонту стационарных кубов и паровых котлов.
37. Фильтровщики
38. Градусники.
39. Белильщики.
40. Рабочие на Кировых работах.
41. Меднолитейщики.
42. Рабочие шамотного отдела.
43. Слесаря на ремонте тепловозов.
44. Рабочие по сборке и разборке бурильных станков.
45. Рабочие электротока при чистке трансформаторов, распределительных будок, фильтров и на грязных работах.
46. Рабочие при очистке пыльных камер и при промывке магистралей.
47. Сцепщики вагонов.
48. Котельщики на текущем ремонте.

49. Промысловые рабочие (чернорабочие на грязных работах).
50. Рабочие по тяжести.
51. Нагревальщики, клепальщики (при угольных горнах).
52. Рабочие машин по заливке Перкинса.
53. Рабочие при резервуарах нефтяных и мазутных подогревателей.
54. Коксоочистильщики, рабочие по выгрузке кокса и рабочие коксового отделения.
55. Слесаря по ремонту трубопроводов, насосов и станков и кислотной линии.
56. Чеканщики при трубопроводах.
57. Плотники по установке и исправлению козел по линии трубопровода
58. Рабочие при заливке нефтепроводов и бидонных бочек и по наливу цистерн.
59. Пуговщики.
60. Слесаря по сборке и разборке маточников нефтеперегонных кубов.

Примечание. Помощники, подручные, ученики и постоянные рабочие мастеров, получающих спецмыло, получают таковое наравне с мастерами.

Четырехбригадный график трехсменно-непрерывной работы

Дни смены	1	2	3	1	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4
II	3	4	1	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
III	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	I	1	2	2
Выходные	4	3	2	2	1	4	3	3	2	1	4	4	3	2	1	1
Дни смены	1	2	3	4	5	6	7	8-9	10	11	12	13	14	15	16	
I	1	1	1	1	2	2	2	"2	3	3	3	3	4	4	4	4
II	3	4	4	4	4	1	1	1	1,2	2	2	2	3	3	3	
III	2	2	3	3	3	3	4	4	4	I	I	I	I	2	2	
Выходные	4	3	2	2	1	4	3	3	2	1	4	4	3	2	1	I

По этому графику четыре рабочих обслуживают один станок или одно рабочее место. После каждых четырех дней работы рабочий получает 48 часов непрерывного отдыха, а затем переходит в другую смену (из первой во вторую, из второй в третью и из третьей в первую).

Цикл сменооборота составляет 16 дней, то есть с 17 дня происходит полное повторение цикла.

При применении этого графика всех рабочих цеха разделяют на четыре равные бригады, выходящие в полном составе на работу в определенные смены.

В предприятиях с непрерывно действующим процессом производства, переведенных на 7-часовой рабочий день, этот график, согласно постановления СНК СССР от 11/V 1931 г., подлежит применению с длительностью смены 8 часов.

При ежедневной работе трех смен по 8 часов агрегат работает в сутки 24 часа, а в месяц $24 \text{ часа} \times 30 = 720$; при этом каждый рабочий работает в месяц 720 часов : 4 = 180 часов, вместо нормальных 168 часов, то-есть, каждый рабочий перерабатывает в месяц 12 часов, которые согласно того же постановления оплачиваются, как сверхурочные.

Примечание. Порядок оплаты вахтенных работ при трехсменном четырехбригадном графике.

В практике бывшего треста Азнефть был принят следующий порядок оплаты вахтенных оаботников при трехсменном четырехбригадном графике.

Для вахтенных работников с нормированным рабочим днем, состоящих на 7-часовом рабочем дне и работающих по трехсменному четырехбригадному графику, устанавливается почасовая оплата труда и учет рабочего времени должен быть помесечным.

Нормальным числом рабочих часов в месяц считается 168 часов (24×7), которые оплачиваются по одинарному размеру. Все же число часов, проработанных сверх указанного количества, считается сверхурочной работой и оплачивается в полуторном размере, т. е. за каждый час сверхурочной работы доплачивается по получасовой тарифной ставке.

Пример. Работник проработал в данном месяце 192 часа, то-есть сверхурочно 24 часа ($192 - 168$), следовательно сверх одинарной оплаты за 192 часа он должен получить доплату еще за 12 часов ($24 \times 1/2$).

При работе неполный месяц (увольнение, болезнь, отпуск) число часов, подлежащих доплате за сверхурочную работу, определяется следующим образом: число часов, подлежащих доплате за полный месяц для той смены, в которой работник работал, делится на общее число часов, установленных по графику для всего месяца, и полученное частное умножается на число часов, фактически проработанных работником.

Пример. Работник имел 12 выходов, следовательно отработал 96 часов (12×8). По графику для смены, в которой он работал в данном месяце, было установлено 184 часа. Число часов, подлежащих доплате за сверхурочную работу при полном месяце ($184 - 168$) = 16 часов. Следовательно, работник должен получить доплату $8 : 184 \times 16 = 7$ часов.

При сменных работах по указанному графику каждый час ночной работы оплачивается при повременной оплате как $8/7$ дневного часа, а при сдельной оплате работнику сверх сдельного заработка доплачивается за каждый проработанный час $1/8$ почасовой ставки его разряда.

*Номенклатура ИТР. утвержденная ВМБИТ 27 января 1933 г.
(Извлечение)*

Список должностей, занятие которых связано с обязательным вхождением в инженерно-технические секции профсоюзов

1. Общие указания

1. Данный список охватывает все должности, занятие которых членами профсоюзов—практиками обязывает их состоять в ИТС, причем в каждом данном профсоюзе могут состоять только занимающие должности, перечисленные в разделах: общем для ИТС всех профсоюзов и по данному союзу, членом которого состоит данный работник.

2. Инженеры и техники всех специальностей (в том числе архитекторы, агрономы зоотехники, землеустроители, инженеры-экономисты, лесоводы, химики и проч.), имеющие законченное высшее или среднее специальное техническое образование, включаются в ИТС всех профсоюзов, если они работают по специальности.

Примечание. Члены ИТС, командированные на курсы повышения квалификации ИТР продолжительностью не свыше 1 года продолжают оставаться в составе ИТС.

3. В ИТС всех профсоюзов из числа экономистов, выполняющих на предприятиях и в учреждениях работу по планированию производства, рационализации производства, техническому нормированию труда и стандартизации производства, подлежат включению:

а) экономисты, имеющие высшее экономическое или техническое образование, с момента назначения на данную работу:

б) экономисты, имеющие среднее экономическое или техническое образование и экономисты практики—при наличии пятилетнего стажа в должности экономиста по одной из перечисленных в этом пункте специальностей.

4. Из числа ветврачей и веттехников (фельдшера), имеющих законченное высшее или среднее специальное образование,

включаются в ИТС только работающие в МТС, колхозах, совхозах и пригородных хозяйствах всех профсоюзов.

5. Лица, имеющие звание радиотехников II разряда (окончившие шестимесячные и годовые курсы), включаются в ИТС только при наличии 3-летнего практического стажа в должности техника.

6. По указанным в списках должностям заместителей включаются в ИТС только лишь те работники, которые нанимают штатные должности заместителей. Лица же, выполняющие по совместительству наряду со своей основной работой и обязанности по замещению вышестоящего работника, включаются в ИТС только по признаку занимаемой ими штатной должности по основной работе.

7. Никакие отступления или расширительные толкования списков без специального постановления президиума ВМБИТ не допускаются; все разъяснения и отдельные указания, данные до утверждения настоящего списка, теряют свою силу.

II. Список по ИТС всех профсоюзов

A. По предприятиям

1. Агрономы, архитекторы, астрономы.
2. Агротехники и зоотехники при наличии трехлетнего практического стажа в данной должности.
3. Биологи при наличии трехлетнего практического стажа в данной должности.
4. - Геологи, геодезисты, геодезисты-нивелировщики, гидрологи, геоботаники, геофизики, гидрометристы, гидрогеологи, гидробиологи, при наличии трехлетнего практического стажа в данной должности.
5. Главные инженеры (техноруки), главные механики и их заместители и помощники.
6. Десятники строительные и по производству, имеющие теоретическую двухлетнюю подготовку или пятилетний практический стаж в должности десятичника.
7. Директора фабрик, заводов, комбинатов, совхозов, леспромхозов, МТС. их заместители и помощники по производственным совещаниям, технической части и труду и спецчасти— при наличии на данном предприятии бюро ИТС.
8. Зав. производством предприятия в целом и их заместители.
9. Зав. рудниками, шахтами, карьерами и обогащением и их заместители по производственно-техническим вопросам.
10. Зав. техникой безопасности.
11. Зав. лабораториями.

12. Зав. механическими и ремонтными частями при наличии в них не менее 25 рабочих.
13. Зав. электросиловым хозяйством предприятий с установленной мощностью не менее 200 НР.
14. Зав. электрическими станциями мощностью не менее 150 киловатт.
15. Зав. учебными мастерскими и производственным обучением школ ФЗУ и учебным комбинатов при условии 3-летнего стажа на данной работе, в том случае, если не состояли в ИТС до перехода на эту работу.
16. Инженеры производственных цехов, а также отделов и бюро, перечисленных в ип. 8—14 настоящего списка.
17. Инструкторы производства предприятия или цеха в целом при наличии 5-летнего производственного стажа по специальности.
18. Инструкторы школ ФЗУ, учебных комбинатов и ЦИТовских установок на производстве при наличии 3-летнего стажа в данной должности или 5-летнего производственного стажа по специальности
19. Конструкторы.
20. Картографы при наличии 3-летнего практического стажа в данной должности.
21. Лаборанты окончившие химические факультеты ВУЗов, а также химические техникумы; лаборанты, не получившие данного образования при наличии 3-летнего непрерывного практического стажа в должности лаборанта.
22. Лесоводы при наличии 3-летнего практического стажа в данной должности.
23. Мелиораторы при наличии 3-летнего практического стажа в данной должности.
24. Механики цехов. По швейной промышленности—только старшие механики.
25. Маркшейдеры и их ответственные помощники, при наличии 3-летнего практического стажа в данной должности.
26. Мастера: контрольные, сменные, цеховые, отделов, отделений, старшие и обермейстера.
27. Начальники (завед.) общезаводских и цеховых отделов и бюро: технического, конструкторского, экспериментального, рационализации. Теплосилового, энергетического, капитального строительства, подготовки производства, главного механика, технологического планирования, планово-производственного, рабочего изобретательства, технико-нормировочного, экономики труда, спецотдела, механического, проектно-сметного, техпропаганды.

и их заместители, а также руководители производственно-техническими секциями и группами этих отделов и бюро.

Примечание: Зав. группами (секциями) заработной платы, учета рабочей силы, кадров и спецодежды в ИТС не входят.

28. Начальники (завед.) производственных' цехов, отделов и отделений (в том числе утильцеха и ширпотреба) и их помощники по производственно-техническим вопросам.

29. Нормировщики, имеющие специальную теоретическую-подготовку на курсах продолжительностью не менее 6 месяцев и 3-летний производственный стаж по их квалификации (а не имеющие подготовки—при условии 5-летнего производственного стажа по специальности).

30. Производители работ.

31. Преподаватели технических дисциплин школ ФЗУ и учебных комбинатов при наличии 3-летнего стажа на данной работе, если не состояли в ИТС до перехода на эту работу.

32. Рационализаторы производства, при наличии 3-летнего стажа в данной должности или 5-летнего производственного стажа по специальности.

33. Технические контролеры по качеству продукции, при условии 5-летнего практического стажа по специальности.

34. Техники, перечисленные в п. 27. отделов и бюро при условии 3-летней работы в этой должности или 5-летнего практического стажа на работе на производстве по специальности

35. Топографы при наличии 3-летнего практического стажа в данной должности.

Б. По наркоматам. объединениям. трестам и проектным организациям

1. Агрономы, архитектора.

2. Агротехники и зоотехники, при наличии 3-летнего практического стажа в данной должности.

3. Биологи, при наличии 3-летнего практического стажа в данной должности.

4. Геологи, геодезисты, геодезисты-нивеллировщики, гидрологи, геоботаники, геофизики, гидрометристы, гидрогеологи и гидробиологи, при наличии 3-летнего практического стажа и данной должности.

5. Главные инженеры и их заместители.

6. Зав. лабораториями.

7. Зав. техникой безопасности-

8. Зав. транспортным отделом при наличии 5-летнего производственного стажа по специальности.

9. Зав. маркшейдерским бюро и их ответственные помощники по техническим вопросам.

10. Инструктора по техническому нормированию, при наличии 5-летнего производственного стажа по специальности.

11. Инженеры технических управлений, отделов, секторов и бюро, перечисленных в п. 18 настоящего списка.

12. Конструктора.

13. Картографы, при наличии 3-летнего практического стажа в данной должности.

14. Лаборанты, химики-аналитики, окончившие химические факультеты ВУЗов, а также химические техникумы; не получившие данного образования—при наличии 3-летнего непрерывного практического стажа в должности лаборанта или химика-аналитика-

15. Лесоводы при наличии 3-летнего практического стажа в данной должности.

16. Маркшейдеры и их ответственные помощники, при наличии 3-летнего практического стажа в данной должности.

17. Мелиораторы при наличии 3-летнего практического стажа в данной должности

18. Начальники (завед.) производственно-технических управлений и отделов (секторов) капитального строительства, технического, рационализации, реконструкции, стандартизации, организации производства, конструкторского, механизации, технического контроля, экономики труда, планово-производственного, технического нормирования, спецотдела, рабочего изобретательства, техпропаганды, проектно-расчетного и их заместители, а также завед. производственно-техническими секциями и группами этих отделов и секторов.

Примечание. Зав. группами (секциями) заработной платы, учета рабочей силы (кадров) и спецодежды и т с не входят.

19. Нач. изыскательских, геодезических и землеустроительных партии

20. «Председатели (упр.) объединений и трестов и их заместители и помощники по техническим вопросам при наличии бюро ИТС в учреждении.

21. Топографы при наличии 3-летнего практического стажа в данной должности

22. Техники перечисленных в п. 18 настоящего списка управлений, отделов (секторов) и бюро, при условии 3-летней работы в этой должности или 5-летнего практического стажа по работе на производстве по специальности.

III. Списки по секциям отдельных профсоюзов

20. Нефтяной промышленности

По предприятиям

а) Бурение и разведка

1. Зав. транспортным отделом, при наличии механических мастерских.
2. Зав. районными конторами по разведкам.
3. Мастера: буровые подрывных работ.
4. Управл. конторами по бурению и разведкам и их заместители по производственно-техническим вопросам.

б) Эксплоатация

5. Мастера: отдела глубоких насосов и старшие по эксплуатации
6. Управл. промыслами и их заместители по производственно-техническим вопросам.

в) Переработка и нефтеперегонка

7. Зав. товарно-транспортными отделами (при наличии в отделе лаборатории) и их заместители по производственно-техническим вопросам.
8. Старшие сгонщики и операторы крекинг-установок, очистители и пирометристы, при наличии 5-летнего стажа по специальности.

г) Нефтепроводы

9. Директора нефтепроводных контор, их заместители по производственно-техническим вопросам.
10. Зав. районными конторами.
11. Станционные механики нефтепроводных контор, при наличии 5-летнего производственного стажа.

По трестам и объединениям

12. Зав. бюро технических показателей и геолого-разведочным.
13. Минералоги, петрологи, палеонтологи, разведчики, съемщики, старшие коллекторы, при наличии специального образования или 3-летнего практического стажа в данной должности.

По нефтеторгу

14. Зав. базисными складами, при наличии механических. мастерских, масловарными, механизированными бондарками. их заместители по техническим вопросам.

15. Управл. районами и отделениями и их заместители по производственно-техническим вопросам.

16. Инспекторы по качеству нефтепродуктов, при наличии-5-летнего практического стажа по специальности.

По оргсмазке

17. Мастера по регенерации масел, по жидким и консистентным смазкам.

18. Руководители групп рационализации регенерации масел.

АЛФАВИТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ-

см ответственность.

АМОРТИЗАЦИЯ — см. инструмент.

АРЕСТ — см. увольнение.

БЕРЕМЕННОСТЬ - см. женщины.

БОЛЕЗНЬ

Срок сохранения места при болезни	5
Отпуска по болезни	.
Перевозка заболевших на работе	_____

БРАК И ПРОСТОЙ

Оплата Б. и П. на производстве —

Оплата рабочих непроизводственных предприятий и
служащих 9

Оплата простоев из-за непогоды 11

Оплата простоев из-за опоздания рабочих поездов

ВЕРБОВКА — см. наем.

ВЗЫСКАНИЯ ДЕНЕЖНЫЕ

Воспрещение наложения денежных В. нанимателем

Обращение денежных В. на зарплату 12

В. административные и имущественные—

см. ответственность

В. дисциплинарные — см. труддисциплина.

ВОЕННАЯ СЛУЖБА

Льготы при призыве и при прохождении В. с. 13

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ НА РАБОТЕ неправильно

уволенных — см. увольнение.

ВРЕМЕННЫЕ РАБОТНИКИ

Постановление об условиях труда 23

Привлечение на срок 4 - 6 дней 26

Пределы применения постановления о В. р. 27

ВЫХОДНЫЕ ДНИ — см. командировки, непрерывная

производственная неделя.

ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ

В. п. постоянным работникам	27
Порядок выдачи	28
В. п. при призыве — см. военная служба	
В. п. времен, работникам — см. временные работники	
В. п. на строительных работах — см. строительная работа,	
ГАРАНТИИ — см. общественные обязанности.	
ДЕЖУРСТВО	
Порядок компенсации Д. в учреждениях	-
ДЕЗОРГАНИЗАТОРЫ ПРОИЗВОДСТВА—	
см. труддисциплина.	
ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ—	
см. труддисциплина.	
ЖЕНЩИНЫ	
Общие положения КЗОТ о работе Ж.	29
Работа в день 8 марта	30
Увольнение беременных	31
Увольнение одиноких	—
Профессии, дающие право на отпуск беременным наравне с лицами физического труда	—
Труд Ж. "шофферов-трактористок	32
ЗАМЕСТИТЕЛЬСТВО	
Порядок оплаты	33
ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА	
Общие положения КЗОТ	34
Оплата за переработку	30
Срок выплаты при увольнении — см. увольнение, брак и простой, заместительство, испытание, общественные обязанности, подростки, революционные дни, сверхурочные работы, средний заработок.	
ИМУЩЕСТВЕННАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ—	
см. ответственность	
ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ—	
см. специалисты.	
ИНСТРУМЕНТ	
Предоставление И. нанимателем	-
Компенсация за использование И. нанявшегося	
ИСПЫТАНИЕ ПРИ НАЙМЕ.	
Порядок и оплата	37

ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА	
Права и обязанности	37
И т. союзных органов	38
Общественные И. т.	39-
Порядок обжалования постановлений И. т.	40
КОМАНДИРОВКИ	
Положение о К. _____	
Дни отдыха при К.	44
Возмещение расходов по найму помещения _____	
См. страхование пассажиров.	
МАЛОЛЕТНИЕ — см. подростки.	
МОБИЛИЗАЦИЯ РАБОЧИХ ОТ СТАНКА	
Прекращение М. _____	
МОЛОКО — см. приложение 1.	
МЫЛО — см. -приложение 1.	
НАЕМ	
Разрешение найма без обращения в органы труда	45
Извещение о найме фабзавместкома _____	
Вербовка рабочих	46
НАЧСОСТАВ	
Размещение демобилизованного Н. на работу	48
НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ — см. рабочее время.	
НЕПРЕРЫВНАЯ РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ	
Рабочее время и отдых при. НПН	50
Порядок исчисления при НПН времени отпуска, выходных и проч.	53
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИЕ — см. подростки.	
НОЧНАЯ РАБОТА — см. заработная плата.	
ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОБЯЗАННОСТИ	
Сохранение заработка за время выполнения	54
ОПОЗДАНИЕ НА РАБОТУ из-за опоздания рабочих поездов—см. брак и простой.	
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	
О. _____ административная	55
О. уголовная	
О. имущественная за ущерб в имуществе	
О. имущественная за неправильное увольнение	61

ОТПУСКА

Положения КЗОТ	62
Правила об отпусках	63
Доп. О. шофферам	—
Прекращение отпусков за стаж ИТР	—
О. изобретателям	73
О. инструкторам школ ФЗУ	74
О. обучающимся летному делу	—
Доп. О. шофферам	—
Доп. О. по вредности — см. приложение 1.	—
О. беременным — см. женщины.	—
О. специалистам по окончании учебного заведения— см. специалисты.	—
О. учащимся — см. учащиеся	—
Порядок оплаты О	75
Порядок исчисления отпускных	—
ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ	
Положения КЗОТ	78
П. в том же предприятии на постоянную работу	79
П. в связи с понижением трудоспособности	80
Компенсации и гарантии при П. в другую местность	81
ПЕРЕМАНИВАНИЕ РАБОТНИКОВ	
Ответственность за П.	85
О борьбе с П. ИТР	—
ПОДРОСТКИ	
Труд малолетних	—
Труд несовершеннолетних	---
ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА— см. труддисциплина.	
ПРАЗДНИКИ — см. революционные дни.	
ПРАКТИКАНТЫ — см. учащиеся.	
ПРОГУЛ	
Порядок увольнения за прогул	86
ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ СОВЕЩАНИЯ	
Порядок реализации решений П. с.	—
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	
Положения КЗОТ о рабочем дне	89
Ненормированный Р. д.	90
Р. д. служащих	—
Семичасовой Р. д.	93
Недопустимость удлинения Р. д.	95

Сокращенный Р. д, по вредности—	
см. приложение 1.	
Трехсменный четырехбригадный график—	
см. приложение 2.	
РАБФАКОВЦЫ — см учащиеся.	
РАСЦЕНОЧНО-КОНФЛИКТНЫЕ КОМИССИИ	
Положение о РКК	96
Положение о цеховых РКК	103
Жалобы на решения РКК	104
Принудительное исполнение решений РКК	—
Оплата рабочей части РКК	106
Формы удостоверений, выдаваемых по решениям РКК	—
Перечень должностей ответработников, дела об увольнении коих не подсудны РКК—см. увольнение,	
РАСЧЕТНЫЕ КНИЖКИ	
Правила о расчетных книжках	107
Круг лип, вносимых в страховую часть	108
РЕВОЛЮЦИОННЫЕ НЕРАБОЧИЕ ДНИ	
Перечень революционных дней	109
Компенсация за работу в революционные дни	—
СВЕРХУРОЧНЫЕ РАБОТЫ	
Порядок производства и разрешения	110
Порядок оплаты	111
СЕМИЧАСОВОЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ—	
см. рабочее время.	
СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО	
Порядок разрешения и оплаты	112
СОЦСОРЕВНОВАНИЕ И УДАРНИЧЕСТВО	
Фонды премирования по соцсоревнованию и по изобретательству	114
СПЕЦИАЛИСТЫ	
Надбавки ИТР за стаж на производстве	118
Раз'яснение о надбавках ВМБИТ	120
Льготы для ИТР научно-исследовательских учреждений	122
Надбавки ИТР при переброске в цех	—
Оплата молодых специалистов	123
Отпуска специалистам по окончании учебных заведений	124
Порядок привлечения специалистов к уголовной ответственности	—
Номенклатура ИТР — см. приложение 3.	
СРЕДНИЙ ЗАРАБОТОК	
Положение о среднем заработке	123

СТРАХОВАНИЕ ПАССАЖИРОВ	
Установление С. пассажиров	129
Порядок оплаты страховых сборов при командировках и переводах	130
Размер оплаты	
Ответственность за несвоевременное удержание страховых сборов	131
СТРОИТЕЛЬНЫЕ РАБОТЫ	
Постановление об условиях труд на С. р.	132
О порядке применения постановления	134
СУДЫ	
Производственно-товарищеские суды	136
СЧЕТНЫЕ РАБОТНИКИ	
Ответственность С. р.	140
ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА	
Правила внутреннего распорядка	144
Основы дисциплинарной ответственности	—
Работники, подлежащие дисциплинарной ответственности	146
Нарушение правил пожарной охраны зданий и правил хранения документов	147
Злостные дезорганизаторы производства	149
Перечень работников, привлекаемых к дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности — см. увольнение.	
ТРУДОВЫЕ СПИСКИ	
Составление и ведение Т. с.	150
УВОЛЬНЕНИЕ	
У. по требованию работника	152
У. по требованию нанимателя	153
У. в связи с арестом и оплата за время ареста	154
У. по требованию профсоюза	155
У.- членов фабзавместкомов	157
У. ответработников	—
Восстановление на работе неправильно уволенных	1 59
Внесение в документы увольняемых отметок о задолженности	162
Сроки выплаты зарплаты при увольнении	163
УЧАЩИЕСЯ	
Льготы для командироваемых в ВУЗы и на рабфаки	
Льготы командироваемым в. дневные техникумы	165

Льготы рабфаковцам, переводимым на дневное обучение	195
Льготы учащимся рабфаков и вечерних индустриальных учебных заведений	
Льготы студентам Азербайджанского заочного нефтяного института	167
Отпуска поступающим в комвузы	—
Отпуска поступающим в промакадемии	168
Отпуска ученикам школ ФЗУ	—
Льготы заочникам	169
Производственная практика учащихся	—
Отпуска для прохождения практики	173
ШЕСТИДНЕВНАЯ ПРЕРЫВНАЯ НЕДЕЛЯ	
Ш. п. н. в учреждениях	—
Рабочее время при Ш. п. н.	174
ШЕФСТВО	
Воспрещение выдач в порядке шефства	175
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	
I. Список профессий, которым по особо вредным условиям работы полагается дополнительный двенадцатидневный отпуск	177
II. Список профессий, которым по особо вредным условиям работы полагается дополнительный шестидневный отпуск	179
III. Список профессий, коим полагается по особо вредным условиям 6-часовой рабочий день	
IV. Список профессий, коим по вредности работы полагается 0,61 5 литра молока в рабочий день	180
V. Список профессий на особо грязных работах, коим полагается бесплатно 400 грамм спецмыла в месяц, кроме мыла, находящегося при умывальниках	181
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	
Четырехбригадный график трехсменно-непрерывной работы	184
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 .	
Номенклатура ИТР, утвержденная ВМБИТ 27 января 1933 г.	186

*Редакторы М. И. Канторович и ... Е. Тауэр
Техн. редактор З. В. Березанский
Главлит 2310. Заказ 373. Тираж 3000
Сдано в набор З. П. 36 г. Подписано к печати 25. III. 36 г. 124¹/₂ печ л. 545.448 тип. зн.
Формат 62X941/16
Типография „Ш Интернационал“ Бакполи-
графа Баку, ул. Саратовца-Ефимова, 29*

ЦЕНА 4 р.