

3310

H832

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ О ТРУДЕ

**(КРАТКИЙ
СБОРНИК
ОФИЦИАЛЬНЫХ
МАТЕРИАЛОВ)**

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ О ТРУДЕ

**(КРАТКИЙ
СБОРНИК
ОФИЦИАЛЬНЫХ
МАТЕРИАЛОВ)**

**«КЫРГЫЗСТАН»
Фрунзе, 1975**

331.1,
Н 82

331С
Н 832

Нормативные акты о труде. (Краткий сборник официальных материалов). Ф., «Киргызстан», 1975 ©

328 с.

На обороте тит. л. сост: Н. М. Петухов, П. А. Федулкин.

В настоящем сборнике систематизированы нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы трудового и коллективного договоров, рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, гарантий и компенсаций, охраны труда, рассмотрения трудовых споров.

Сборник рассчитан на работников хозяйственных органов, суда, прокуратуры, адвокатуры, профсоюзный актив. Он может быть полезен читателям, интересующимся вопросами Советского трудового законодательства.

331.1

Составители: Петухов Н. М., Федулкин П. А.

439 928



51-107 105-75
М 451(17)-75

5-1

© Издательство «Киргызстан», 1975 г.

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

КОНСТИТУЦИЯ (ОСНОВНОЙ ЗАКОН)

КИРГИЗСКОЙ СОВЕТСКОЙ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

(Извлечение)

Статья 12. Труд в Киргизской ССР является обязанностью и делом чести каждого способного к труду гражданина по принципу: «Кто не работает, тот не ест».

В Киргизской ССР осуществляется принцип социализма: «От каждого по его способности, каждому — по его труду».

Статья 89. Граждане Киргизской ССР имеют право на труд, то есть право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с его количеством и качеством.

Право на труд обеспечивается социалистической организацией народного хозяйства, неуклонным ростом производительных сил советского общества, устранением возможности хозяйственных кризисов и ликвидацией безработицы.

Статья 90. Граждане Киргизской ССР имеют право на отдых.

Право на отдых обеспечивается установлением для рабочих и служащих семичасового рабочего дня и сокращением рабочего дня до шести часов для ряда профессий с тяжелыми условиями работы и до четырех часов — в цехах с особо тяжелыми условиями работы; установлением ежегодных отпусков рабочим и служащим с сохранением заработной платы, предоставлением для обслуживания трудящихся сети санаториев, домов отдыха, клубов.

Статья 91. Граждане Киргизской ССР имеют право на материальное обеспечение в старости, а также в случае болезни и потери трудоспособности.

Это право обеспечивается широким развитием социального страхования рабочих и служащих за счет государства, бесплатной медицинской помощи трудящимся, предоставлением в пользование трудящимся широкой сети курортов.

Статья 92. Граждане Киргизской ССР имеют право на образование.

Это право обеспечивается всеобщим обязательным восьмилетним образованием, широким развитием бесплатного среднего общего политехнического профессионально-технического среднего специального и высшего образования на основе связи обучения с жизнью, с производством, всемерным развитием вечернего и заочного образования, системой государственных стипендий, обучением в школах на родном языке, организацией на заводах, в совхозах и колхозах бесплатного производственного, технического и агрономического обучения трудящихся.

Статья 93. Женщине в Киргизской ССР предоставляются равные права с мужчиной во всех областях хозяйственной, государственной, культурной и общественно-политической жизни.

Возможность осуществления этих прав обеспечивается предоставлением женщине равного с мужчиной права на труд, оплату труда, отдых, социальное страхование и образование, государственной охраной интересов матери и ребенка, государственной помощью многодетным и одиноким матерям, предоставлением женщине при беременности отпусков с сохранением содержания, широкой сетью родильных домов, детских яслей и садов.

Сопrotивление фактическому раскрепощению женщины (выдача замуж малолетних, калым, организация сопротивления вовлечению женщины в учебу, сельскохозяйственное и промышленное производство, в государственное управление и общественно-политическую жизнь) карается законом.

Статья 294. Равноправие граждан Киргизской ССР, независимо от их национальности и расы, во всех областях хозяйственной, государственной, культурной, общественно-политической жизни является непреложным законом.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или, наоборот, установление прямых или кос-

венных преимуществ граждан в зависимости от их расовой и национальной принадлежности, равно как всякая проповедь расовой или национальной исключительности, или ненависти и пренебрежения караются законом.

Статья 101. Каждый гражданин Киргизской ССР обязан соблюдать Конституцию Киргизской Советской Социалистической Республики, исполнять законы, блюсти дисциплину труда, честно относиться к общественному долгу, уважать правила социалистического общежития.

Статья 102. Каждый гражданин Киргизской ССР обязан беречь и укреплять общественную, социалистическую собственность как священную и неприкосновенную основу советского строя, как источник богатства и могущества родины, как источник зажиточной и культурной жизни всех трудящихся.

Лица, покушающиеся на общественную, социалистическую собственность, являются врагами народа.

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 1. Задачи Кодекса законов о труде Киргизской ССР

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

Кодекс законов о труде Киргизской ССР устанавливает высокий уровень условий труда, всемерную охрану трудовых прав рабочих и служащих.

Статья 2. Основные трудовые права и обязанности рабочих и служащих

Право граждан СССР на труд обеспечивается социалистической организацией народного хозяйства, неуклонным ростом производительных сил советского общества,

устранением возможности хозяйственных кризисов и ликвидации безработицы.

Рабочие и служащие реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе на предприятии, в учреждении, организации. Рабочие и служащие имеют право на гарантированную государством заработную плату соразмерно количеству и качеству затраченного труда, право на отдых в соответствии с законами об ограничении рабочего дня и рабочей недели и о ежегодных оплачиваемых отпусках, право на здоровые и безопасные условия труда, на бесплатную профессиональную подготовку и бесплатное повышение квалификации, на объединение в профессиональные союзы, на участие в управлении производством, на материальное обеспечение за счет средств государства в порядке государственного социального страхования в старости, а также в случае болезни и потери трудоспособности.

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

Статья 3. Регулирование труда членов колхозов

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

Статья 4. Законодательство Союза ССР и Киргизской ССР о труде

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

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

законодательством Союза ССР;

законодательством Союза ССР и Киргизской ССР; законодательством Киргизской ССР.

Разграничение компетенции Союза ССР и Киргизской ССР в области регулирования труда рабочих и служащих производится по правилам статьи 107 и других статей Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (статья 268 и другие статьи настоящего Кодекса).

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

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

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

Статья 6. Применение в Киргизской ССР трудового законодательства других союзных республик

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

II. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 7. Заключение коллективного договора

Коллективный договор заключается фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза от имени коллектива рабочих и служащих с администрацией предприятия, организации..

Заключению коллективного договора должно предшествовать обсуждение и одобрение его проекта на собраниях (конференциях) рабочих и служащих.

Коллективный договор заключается ежегодно.

Статья 8. Содержание коллективного договора

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

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

повышению квалификации и подготовке кадров непосредственно на производстве.

В коллективном договоре должны содержаться обязательства администрации и фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза по вовлечению рабочих и служащих в управление производством, совершенствованию нормирования труда, форм оплаты труда и материального стимулирования, по охране труда, предоставлению льгот и преимуществ передовикам производства, улучшению жилищных условий и культурно-бытового обслуживания трудящихся, развитию воспитательной и культурно-массовой работы.

Положения коллективного договора не должны противоречить законодательству о труде.

Статья 9. Вступление в силу коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами или в срок, указанный в самом договоре.

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

Статья 10. Действие коллективного договора

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

Статья 11. Разрешение разногласий при заключении коллективного договора

Разногласия между администрацией предприятия, организации и фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза, возникшие при заключении коллективного договора, разрешаются вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами с участием сторон договора.

Статья 12. Изменения и дополнения коллективного договора

Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся фабричным, завод-

ским, местным комитетом профессионального союза и администрацией предприятия, организации с одобрения их на собраниях (конференциях) рабочих и служащих.

Статья 13. Контроль за выполнением коллективного договора

Контроль за выполнением обязательств по коллективному договору осуществляют администрация предприятия, организации, фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза и их вышестоящие органы.

Статья 14. Отчеты о выполнении коллективного договора

Администрация предприятия, организации и фабричный; заводской, местный комитет профессионального союза отчитываются перед коллективом рабочих, служащих о выполнении обязательств по коллективному договору.

Статья 15. Освобождение профессиональных союзов от материальной ответственности по коллективным договорам

Профессиональные союзы не несут материальной ответственности по коллективным договорам.

О ЗАКЛЮЧЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС
от 6 марта 1966 г. № 177

(СП СССР 1966 г. № 5, ст. 51)

(Извлечение)

1. Установить, что коллективные договоры заключаются ежегодно не позднее февраля месяца на предприятиях промышленности, строительства, сельского и лесного хозяйства, транспорта и связи, в геологоразведочных и топографо-геодезических организациях, на предприятиях торговли, общественного питания и бытового обслужи-

живания населения, имеющих самостоятельный баланс и являющихся юридическим лицом.

Коллективный договор заключается фабричным, заводским, местным комитетом профсоюза от имени коллектива рабочих и служащих с администрацией в лице руководителя предприятия после обсуждения и одобрения его на собраниях (конференциях) рабочих и служащих.

В течение года в коллективные договоры могут вноситься в установленном порядке изменения и дополнения.

2. В коллективном договоре должны содержаться обязательства администрации и коллектива рабочих и служащих:

по выполнению народнохозяйственного плана, внедрению достижений отечественной и зарубежной науки и техники, механизации трудоемких и тяжелых работ;

по улучшению использования основных и оборотных фондов, экономии сырья, материалов, топлива, энергии, улучшению качества продукции, росту прибыли и повышению рентабельности;

по совершенствованию организации и нормирования труда, созданию условий для роста производительности труда, повышению культуры и эстетики труда, а также по укреплению производственной и трудовой дисциплины;

по развитию социалистического соревнования и повышению его действенности, развитию изобретательства и рационализации; по обобщению и внедрению передового опыта работы;

по улучшению организации заработной платы рабочих и служащих, усилению материальной заинтересованности работников как в результатах их личного труда, так и в общих итогах работы предприятия;

по подготовке непосредственно на производстве новых кадров рабочих, обучению вторым профессиям, повышению квалификации рабочих, инженерно-технических работников и служащих, укреплению материально-технической базы для производственно-технического обучения работников на предприятии, созданию условий для работы вечерних школ, курсов по повышению квалификации, созданию необходимых условий для работников, обучающихся без отрыва от производства в учеб-

ных заведениях, и предоставлении им установленных льгот.

3. В коллективном договоре предусматриваются обязательства администрации и фабричного, заводского, местного комитета профсоюза:

по привлечению трудящихся к управлению производством, к участию в работе производственных совещаний и творческих объединений трудящихся;

по дальнейшему улучшению охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, по оздоровлению условий труда рабочих и служащих, снижению заболеваемости и травматизма, направлению рабочих и служащих в санатории и дома отдыха, обеспечению рабочих гардеробными, душевыми, комнатами для кормящих матерей и личной гигиены женщин;

по предоставлению льгот и преимуществ передовикам производства, работникам, длительное время работающим на производстве и не допускающим нарушений трудовой дисциплины;

по вводу в эксплуатацию и ремонту жилья, детских дошкольных учреждений, предприятий общественного питания и торговли, объектов культурно-бытового и коммунального назначения, лечебно-профилактических, оздоровительных учреждений, использованию ассигнований на эти цели;

по улучшению эксплуатации жилых домов, общежитий, а также улучшению работы столовых, магазинов, комбинатов и мастерских бытового обслуживания, бань, прачечных и парикмахерских, развитию коллективного огородничества и садоводства, обеспечению работников топливом;

по усилению культурно-воспитательной и физкультурной работы на предприятии, по укреплению материальной базы культурно-просветительных учреждений.

4. В коллективном договоре должны содержаться основные положения по вопросам труда и заработной платы, установленные для данного предприятия в соответствии с действующим законодательством, а также конкретные нормативные положения по вопросам труда и заработной платы, разработанные администрацией и фабричным, заводским, местным комитетом профсоюза в пределах предоставленных им прав.

5. Положения коллективного договора не должны противоречить действующему законодательству.

6. К коллективному договору прилагаются: планы организационных, технических и хозяйственных мероприятий, направленных на улучшение производственно-экономической деятельности предприятий, улучшение нормирования и повышение производительности труда, планы внедрения научной организации труда в цехах и на участках, внедрения изобретений, рационализаторских предложений и передового производственного опыта, соглашения по охране труда и другие материалы, подготовленные в соответствии с директивными письмами министерства, ведомства и ЦК профсоюза.

7. Порядок заключения и регистрации коллективных договоров устанавливается ВЦСПС и Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы.

8. Министерства и ведомства совместно с центральными и республиканскими комитетами профсоюзов утверждают директивные письма, определяющие основное направление коллективных договоров с учетом конкретных задач развития данной отрасли народного хозяйства.

9. Разногласия между администрацией предприятия и фабричным, заводским, местным комитетом профсоюза при заключении коллективного договора разрешаются вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами с участием сторон.

10. Контроль за выполнением обязательств по коллективному договору осуществляют профсоюзные и хозяйственные органы.

11. Администрация предприятия и фабричный, заводской, местный комитет профсоюза отчитываются перед коллективом рабочих и служащих о выполнении обязательств по коллективному договору.

12. Министерства и ведомства могут заключать с центральными (республиканскими) комитетами профсоюзов соглашения по вопросам распространения передового опыта, внедрения новой техники, изобретений и рационализаторских предложений, охраны труда, развития сети оздоровительных и детских учреждений и по другим вопросам, учитывая особенности отрасли народного хозяйства.

О ПОРЯДКЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Постановление Президиума ВЦСПС
и Государственного комитета Совета Министров СССР
по вопросам труда и заработной платы от 20 августа
1971 г. № П—18/334 с дополнениями от 31 августа
1973 г. № П—17/205

(«Сборник постановлений ВЦСПС, июль—сентябрь 1971»,
Профиздат, 1971)

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 16. Стороны и содержание трудового до- говора

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

Статья 17. Гарантии при приеме на работу

Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу.

В соответствии с Конституцией СССР и Конституцией Киргизской ССР какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности и отношения к религии не допускается.

Статья 18. Ограничение совместной службы род- ственников

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

Исъятия из этого правила могут устанавливаться Советом Министров Киргизской ССР.

Статья 19. Срок трудового договора

Трудовые договоры заключаются:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более трех лет;
- 3) на время выполнения определенной работы.

Статья 20. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в устной или письменной форме.

Соблюдение письменной формы трудового договора обязательно в случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и Киргизской ССР.

Статья 21. Оформление приема на работу

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

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

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

Статья 22. Запрещение требовать при приеме на работу документы, помимо предусмотренных законодательством

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

Статья 23. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия рабочего или служащего поручаемой ему работе.

Условие об испытании должно быть указано в приказе (распоряжении) о приеме на работу.

В период испытания на рабочих и служащих полностью распространяется законодательство о труде.

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

Статья 24. Срок испытания при приеме на работу

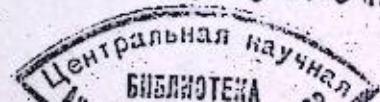
Срок испытания, если иное не установлено законодательством Союза ССР и Киргизской ССР, не может превышать одной недели для рабочих, двух недель для служащих, кроме ответственных работников, и одного месяца для ответственных работников.

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

Статья 25. Результаты испытания при приеме на работу

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

При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится администрацией предприятия, учреждения, организации без согласования с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза и без выплаты выходного пособия. Такое освобождение от работы рабочий или служащий вправе обжаловать в районный (городской) народный суд, а в соответствующих случаях (ст. 237) в вышестоящий в порядке подчиненности орган.



Статья 26. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

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

Статья 44. Трудовая книжка

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

Трудовые книжки ведутся на всех рабочих и служащих, работающих на предприятии, в учреждении, организации свыше пяти дней.

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

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

При увольнении трудовая книжка выдается рабочему или служащему в день увольнения.

Статья 45. Выдача справки о работе и заработной плате

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

О МЕРАХ ПО УСТРАНЕНИЮ КАНЦЕЛЯРСКО-БЮРОКРАТИЧЕСКИХ ИЗВРАЩЕНИЙ ПРИ ОФОРМЛЕНИИ ТРУДЯЩИХСЯ НА РАБОТУ И РАЗРЕШЕНИИ БЫТОВЫХ НУЖД ГРАЖДАН

Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР
от 25 февраля 1960 г. № 231

(СП СССР 1960 г. № 6, ст. 33)

(Извлечение)

2. Обязать советские и хозяйственные органы, предприятия, учреждения и организации не требовать от трудящихся каких-либо письменных справок, когда необходимые данные могут быть подтверждены предъявлением паспорта, трудовой книжки, свидетельства о рождении или других документов, удостоверяющих личность и трудовую деятельность граждан...

О РАССМОТРЕНИИ ЖАЛОБ ТРУДЯЩИХСЯ

Постановление Комиссии Советского Контроля при СНК
Союза ССР

(СЗ СССР 1936 г., № 31, ст. 276)

(Извлечение)

1. Прекратить увольнения и отказ в приеме на работу советскими, хозяйственными и другими организациями по таким мотивам, как... судимость в прошлом, осуждение родителей или родственников и т. п., поскольку это не предусмотрено специальными законами.

5. Привлекать к строгой ответственности, вплоть до судебной, руководителей советских, хозяйственных и других организаций (сельские Советы, районные исполнительные комитеты, учреждения, предприятия) за выдачу неправильных фактических справок о трудящихся.

ПЕРЕЧЕНЬ

работников предприятий, учреждений и организаций, в отношении которых могут допускаться исключения из правила об ограничении совместной службы родственников, предусмотренного статьей 18 Кодекса законов о труде Киргизской ССР

Утвержден постановлением Совета Министров Киргизской ССР от 13 апреля 1973 года № 155

1. Работники, занимающие непосредственно подчиненные или подконтрольные должности по выборам.
2. Специалисты сельского хозяйства, работающие в совхозах и других государственных сельскохозяйственных предприятиях и организациях, а также в научно-исследовательских учреждениях по сельскому хозяйству, расположенных в сельской местности.
3. Работники линейных предприятий железнодорожного транспорта, кроме главных (старших) бухгалтеров и кассиров этих предприятий.
4. Работники эксплуатационных предприятий и организаций связи, кроме главных (старших) бухгалтеров и кассиров этих предприятий и организаций.
5. Врачи лечебно-профилактических и санитарно-профилактических учреждений здравоохранения.
6. Педагогические работники, преподаватели, библиографы и библиотекари во всех учебных заведениях и воспитательных учреждениях.
7. Артисты, художники и музыканты государственных театров, художественных коллективов и студий.
8. Работники сетевых организаций Управления гидрометеорологической службы Киргизской ССР, расположенных в высокогорных районах.
9. Работники полевых геологических экспедиций, партий, отрядов и участков.
10. Работники Киргизского республиканского управления Госстандарта, осуществляющие государственный надзор за стандартами и измерительной техникой.
11. Специалисты лесного и водного хозяйства, работники просвещения, медицинские работники и работники культурно-просветительных учреждений, работающие в сельской местности.

12. Работники дорожных организаций, осуществляющих эксплуатацию автомобильных дорог общего пользования, кроме главных (старших) бухгалтеров и кассиров этих организаций.

13. Работники предприятий Министерства промышленности строительных материалов Киргизской ССР, расположенных в сельской местности, кроме главных (старших) бухгалтеров и кассиров этих предприятий.

14. Работники (дежурный и ремонтный персонал) предприятий районов и участков электрических сетей и изолированно работающих электростанций Главного производственного управления энергетики и электрификации Киргизской ССР, расположенных в сельской местности.

ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ЮРИДИЧЕСКОМ ОТДЕЛЕ (БЮРО), ГЛАВНОМ (СТАРШЕМ) ЮРИСКОНСУЛЬТЕ, ЮРИСКОНСУЛЬТЕ МИНИСТЕРСТВА, ВЕДОМСТВА, ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА СОВЕТА ДЕПУТАТОВ ТРУДЯЩИХСЯ, ПРЕДПРИЯТИЯ, ОРГАНИЗАЦИИ, УЧРЕЖДЕНИЯ

Утверждено постановлением Совета Министров СССР от 22 июня 1972 г. № 467
(СП СССР 1972 г. № 13, ст. 70)

(Извлечение)

4. Начальник юридического отдела, юрисконсульт министерства, ведомства назначается на должность и освобождается от должности руководителем министерства, ведомства.

Начальник юридического отдела, юрисконсульт предприятия, организации, учреждения назначается на должность и освобождается от должности вышестоящей организацией.

Заведующий юридическим отделом, юрисконсульт исполнительного комитета Совета депутатов трудящихся назначается на должность и освобождается от должности в установленном порядке.

Упразднение юридического отдела и сокращение должности юрисконсульта на предприятии, в организации, учреждении допускаются лишь с согласия вышестоящей организации.

5. На должность начальника (заведующего) юридического отдела, юрисконсульта назначаются лица, имеющие высшее юридическое образование.

В исключительных случаях на должность юрисконсульта могут быть назначены лица, не имеющие высшего юридического образования, при наличии у них стажа работы по юридической специальности не менее трех лет, а также лица, обучающиеся на последних курсах высших юридических учебных заведений.

ОБ ОСНОВНЫХ ПРАВАХ И ОБЯЗАННОСТЯХ ГОРОДСКИХ И РАЙОННЫХ В ГОРОДАХ СОВЕТОВ ДЕПУТАТОВ ТРУДЯЩИХСЯ

Указ Президиума Верховного Совета СССР от
19 марта 1971 г.

(«Ведомости Верховного Совета СССР» 1971 г. № 12,
ст. 133)

(Извлечение)

Статья 13. Назначение и освобождение от должности руководителей, находящихся в вышестоящем подчинении предприятий и организаций торговли, общественного питания и бытового обслуживания, органов жилищного и коммунального хозяйства, организаций и учреждений здравоохранения, социального обеспечения и культуры, расположенных на территории города, района и имеющих важное значение для обслуживания населения данного города, района, производится только по согласованию с исполнительным комитетом соответствующего городского, районного в городе Совета депутатов трудящихся.

ОБ ОСНОВНЫХ ПРАВАХ И ОБЯЗАННОСТЯХ РАЙОННЫХ СОВЕТОВ ДЕПУТАТОВ ТРУДЯЩИХСЯ

Указ Президиума Верховного Совета СССР от
19 марта 1971 г.

(«Ведомости Верховного Совета СССР» 1971 г. № 12,
ст. 132)

(Извлечение)

Статья 11. Назначение и освобождение от должности руководителей, находящихся в вышестоящем подчинении предприятий и организаций торговли, общественного питания и бытового обслуживания, организаций и учреждений здравоохранения, социального обеспечения и культуры, расположенных на территории района и имеющих важное значение для обслуживания его населения, производится только по согласованию с исполнительным комитетом районного Совета депутатов трудящихся.

ОБ ИСПЫТАНИИ ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ РАБОТНИКОВ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ, ПРОЕКТНЫХ, ПРОЕКТНО-КОНСТРУКТОРСКИХ, ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ И НАУЧНО- ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Указ Президиума Верховного Совета СССР
от 27 сентября 1968 г.

(«Ведомости Верховного Совета СССР» 1968 г. № 40,
ст. 366)

Президиум Верховного Совета СССР постановляет:

Установить, что при приеме на работу в научно-исследовательские, проектные, проектно-конструкторские, технологические организации министерств и ведомств, а также научно-исследовательские подразделения высших учебных заведений работников, подлежащих аттестации,

окончательному принятию на работу может предшествовать испытание сроком до 3 месяцев, а в отдельных случаях по решению администрации, согласованному с соответствующим комитетом профсоюза,— сроком до 6 месяцев.

О РЕАЛИЗАЦИИ ПОСТАНОВЛЕНИЯ СОВЕТА МИНИСТРОВ СССР И ВЦСПС ОТ 6 СЕНТЯБРЯ 1973 ГОДА № 656 «О ТРУДОВЫХ КНИЖКАХ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ»

Постановление Совета Министров Киргизской ССР
и Киргизского республиканского Совета
профессиональных союзов от 5 ноября 1973 г. № 472

(Извлечение)

Совет Министров Киргизской ССР и Киргизский республиканский Совет профессиональных союзов постановляют:

1. Принять к сведению и руководству постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 сентября 1973 года № 656 «О трудовых книжках рабочих и служащих», которым:

— установлено, что:

а) в целях дальнейшего улучшения порядка ведения трудовых книжек рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях и организациях, а также повышения воспитательного значения трудовых книжек в деле укрепления трудовой дисциплины утверждаются образцы трудовой книжки и вкладыша к ней;

трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности рабочих и служащих. Трудовые книжки ведутся на всех рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий, учреждений и организаций, проработавших свыше 5 дней, в том числе на сезонных и временных работников, а также на нештатных работников при условии, если они подлежат государственному социальному страхованию. На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся только по месту основной работы. Имеющиеся у рабочих и служащих трудовые книжки ранее установленного образца обмена на новые не подлежат;

трудовые книжки вручаются в торжественной обстановке в присутствии коллектива бригады, участка, цеха, отдела, представителей общественных организаций;

рабочие и служащие, поступающие на работу, обязаны предъявлять администрации предприятия, учреждения, организации трудовую книжку, оформленную в установленном порядке;

б) прием на работу без трудовой книжки не допускается.

Лица, поступающие на работу в качестве рабочего или служащего впервые, обязаны представить администрации справку о последнем занятии, выданную по месту жительства соответствующим жилищно-коммунальным органом, сельским или поселковым Советом депутатов трудящихся, уличным комитетом (справка, выданная уличным комитетом, должна быть заверена райисполкомом), а уволенные из рядов Вооруженных Сил СССР обязаны предъявить администрации военный билет.

Заполнение трудовой книжки впервые производится администрацией предприятия, учреждения, организации в присутствии работника. Сведения о работнике заверяются подписью специально уполномоченного лица и печатью;

в) в трудовую книжку вносятся:

сведения о работнике: фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность;

сведения о работе: прием на работу, перевод на другую работу, увольнение. Записи о наименовании работы или должности, на которые принят работник, производятся: для рабочих в соответствии с наименованиями профессий, указанных в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих; для служащих в соответствии с наименованиями должностей, указанных в Единой номенклатуре должностей служащих, или в соответствии со штатным расписанием;

сведения о награждениях и поощрениях: награждения орденами и медалями, присвоение почетных званий; награждения и поощрения за успехи в работе, предусмотренные правилами внутреннего трудового распорядка и уставами о дисциплине; другие поощрения в соответствии с действующим законодательством;

сведения об открытиях, на которые выданы дипломы, об использованных изобретениях и рационализаторских

предложениях и о выплаченных в связи с этим вознаграждениях.

Взыскания в трудовую книжку не записываются.

С каждой записью, вносимой в трудовую книжку (вкладыш), о назначениях, перемещениях и увольнении, администрация обязана ознакомить владельца этой книжки;

г) записи о причинах увольнения должны производиться в трудовой книжке в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

При расторжении трудового договора по инициативе рабочего или служащего в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию, зачислением в высшее или среднее специальное учебное заведение либо в аспирантуру и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении вносится в трудовую книжку с указанием этих причин.

В тех случаях, когда в трудовой книжке рабочего или служащего заполнены все страницы соответствующих разделов, трудовая книжка дополняется вкладышем;

д) изготовление по единому образцу трудовых книжек и вкладышей к ним на русском языке и на языках союзных и автономных республик обеспечивается Министерством финансов СССР.

Обеспечение предприятий, учреждений и организаций трудовыми книжками и вкладышами к ним производится за плату: 50 копеек за трудовую книжку и 30 копеек за вкладыш к ней.

Трудовые книжки хранятся у администрации предприятия, учреждения, организации как бланки строгой отчетности, а при увольнении рабочего или служащего выдаются ему на руки.

Заполнение трудовых книжек и вкладышей к ним производится на том языке, на котором ведется делопроизводство на данном предприятии, в учреждении, организации. В том случае, если делопроизводство ведется на языке союзной или автономной республики, то трудовая книжка заполняется одновременно на языке данной республики и на русском языке;

е) при увольнении рабочего или служащего все записи о работе, награждениях и поощрениях, внесенные в

трудовую книжку за время работы на данном предприятии, в учреждении, организации, заверяются подписью руководителя предприятия, учреждения, организации или специально уполномоченного им лица и печатью.

Если трудовая книжка заполнялась одновременно на языке союзной или автономной республики и на русском языке, то заверяются оба текста.

При выдаче трудовой книжки администрация взимает с работника 50 копеек, а при выдаче вкладыша в трудовую книжку — 30 копеек.

В трудовой книжке лица, отбывающие исправительные работы без лишения свободы, делается запись о том, что время отбывания исправительных работ не засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж.

Лицо, потерявшее трудовую книжку, обязано немедленно заявить об этом администрации по месту последней работы. Не позднее 15 дней после заявления администрация выдает работнику другую трудовую книжку с надписью «Дубликат».

За подделку или использование заведомо подложной трудовой книжки виновные лица несут ответственность в установленном законом порядке.

Ответственность за организацию работ по ведению, учету, хранению и выдаче трудовых книжек возлагается на руководителя предприятия, учреждения, организации.

Ответственность за своевременное и правильное заполнение трудовых книжек, за их учет, хранение и выдачу несет специально уполномоченное лицо, назначаемое приказом (распоряжением) руководителя предприятия, учреждения, организации.

2. РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

ОБ ОГРАНИЧЕНИИ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА ПО СЛУЖБЕ

Постановление Совета Министров СССР
от 10 декабря 1959 г. № 1367
(СП СССР 1959 г. № 20, ст. 164)

(Извлечение)

2. Установить, что совместительство по службе, то есть одновременное занятие помимо основной другой

платной должности в учреждении, на предприятии или в организации, а равно выполнение кроме основной другой регулярной платной работы, может быть разрешено как временная мера, в порядке исключения, лишь лицам, обладающим большим опытом и высокой квалификацией, при условии, если нет возможности заместить свободную должность работником соответствующей квалификации, не занятым на другой работе, и если на работе по совместительству не требуется полной нагрузки рабочего дня.

Совместительство разрешается только в одном учреждении, предприятии или организации, в пределах одной местности (город, сельский район).

3. Работа по совместительству допускается при наличии письменного разрешения руководителей обоих заинтересованных учреждений, предприятий и организаций, согласованного с вышестоящими организациями по подчиненности и фабрично-заводскими, местными комитетами профсоюза. Совместительство работников аппарата министерств, ведомств СССР, союзных и автономных республик, исполкомов областных, краевых Советов депутатов трудящихся... допускается с согласия руководителей этих органов.

Учреждения, организации и предприятия, принявшие лицо на работу по совместительству, сообщают администрации по месту его основной работы о должности, на которую он зачислен, условиях оплаты труда, а также о всех последующих в этом изменениях.

4. Запретить работу по совместительству в учреждениях, на предприятиях и в организациях, подчиненных, соподчиненных или подконтрольных одно другому, за исключением специалистов из числа учителей, работающих в районных и городских организациях системы министерств просвещения, а также врачей, занятых на работе в органах здравоохранения.

Настоящее постановление не отменяет особых ограничений совместительства, установленных действующими правилами для отдельных категорий работников.

5. Оплата труда по совмещаемой должности производится из расчета установленного для этой должности оклада (ставки) пропорционально фактической нагрузке, но не может превышать половины полного оклада

(ставки), установленного по совмещаемой должности (работе).

При выполнении совместителем сдельной работы оплата производится по фактической выработке.

Выплата заработной платы по двум должностям в одном и том же учреждении, предприятии, организации запрещается, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Запретить выплату дополнительного вознаграждения за выполнение работ, входящих в круг служебных обязанностей данного работника (составление проектов, докладов, представительство на заседаниях и т. п.).

Лицам, которым разрешено совместительство в рабочее время, оплата по основному месту работы за часы разрешенного совместительства не производится.

Премии, которые определены системой оплаты труда по совмещаемой работе, начисляются на установленную совместителю часть оклада (ставки) и выплачиваются сверх этой части оклада (ставки).

Отпуск по совмещаемой должности предоставляется одновременно с отпуском по основной должности. Оплата за отпуск или выплата компенсации за неиспользованный отпуск по совмещаемой работе не производится.

Льготами, установленными для работников учреждения, предприятия, организации, лица, работающие по совместительству, не пользуются.

6. Упразднить штатное совместительство в высших учебных заведениях. Предоставить право руководителям министерств и ведомств, ведающих высшими учебными заведениями, разрешать, в виде исключения, педагогическую работу в других учебных заведениях лицам профессорско-преподавательского состава, имеющим ученые звания или степени только на условиях почасовой оплаты труда...

7. Запретить научным и руководящим работникам научно-исследовательских учреждений работать по совместительству на штатных должностях в других научно-исследовательских учреждениях и в научно-исследовательских отделах (секторах) высших учебных заведений.

Установить, что научно-административная работа (заведование кафедрой, лабораторией, отделом, сектором и т. п.) может проводиться только в одном учреждении.

8. Заработная плата руководящего и научно-педагогического состава высших учебных заведений и научно-исследовательских учреждений по основной и совмещаемой работе не может превышать полутора окладов по основной должности.

9. Врачам (в том числе ветеринарным), среднему медицинскому и ветеринарному персоналу может быть разрешена работа по совместительству как в разных лечебно-санитарных и профилактических учреждениях, так и внутри одного учреждения, но не более чем на двух должностях, с оплатой по фактически затрачиваемому рабочему времени, причем общий заработок по основной и совмещаемым должностям не должен превышать полутора ставок по основной должности.

Врачам медицинских и ветеринарных учреждений, занимающим административные должности, совместительство разрешается только на врачебной и педагогической работе.

10. Учителям школ и преподавателям средних специальных и других учебных заведений, приравненных к ним по оплате труда работников, может быть разрешена работа по совместительству в одном или нескольких учебных заведениях, причем общий заработок по основной и совмещаемым должностям не должен превышать полутора ставок по основной должности для данного учителя (преподавателя) в соответствии с его образованием и стажем.

11. Увольнение с совмещаемой работы производится помимо оснований, предусмотренных действующим законодательством, также в случаях приема работника, не являющегося совместителем, или запрещения совместительства по месту основной работы. Увольнение производится... без выплаты выходного пособия.

12. Не считается совместительством:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, оплачиваемая из фонда авторского гонорара;

б) выполнение обязанностей консультантов медицинских учреждений в объеме не более 12 часов в месяц с разовой оплатой труда;

в) работа, выполняемая лицом, имеющим по основной должности неполный рабочий день и в соответствии

с этим неполный оклад (ставку), если его оплата по основной и совмещаемой должности не превышает полного оклада (ставки) по основному месту работы;

г) техническая, медицинская, бухгалтерская и всякая другая экспертиза с разовой оплатой.

Выполнение работником учреждения, предприятия или организации работы, указанной в подпункте «а», в рабочее время не допускается, а выполнение в рабочее время работ, указанных в подпункте «б», «в», «г», допускается с разрешения руководителя данного учреждения, предприятия, организации по согласованию с фабрично-заводским, местным комитетом профсоюза.

О ДОПОЛНЕНИИ ПОСТАНОВЛЕНИЯ СОВЕТА МИНИСТРОВ СССР ОТ 10 ДЕКАБРЯ 1959 г. № 1367 «ОБ ОГРАНИЧЕНИИ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА ПО СЛУЖБЕ»

Постановление Совета Министров СССР
от 9 июня 1960 г. № 594

с изменением от 15 января 1968 г.

(СП СССР 1960 г., № 12, ст. 88; 1968 г. № 3, ст. 11)

(Извлечение)

1. Установить, что действие постановления Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г. № 1367 «Об ограничении совместительства по службе» не распространяется:

а) на рабочих и младший обслуживающий персонал;

б) на служащих, должностной оклад которых по основному месту работы не превышает 70 рублей в месяц.

2. Выполнение работником, помимо основной работы, другой оплачиваемой работы без занятия штатной должности в том же предприятии, учреждении и организации не является совместительством (выполнение учителями общеобразовательных школ и преподавателями средних специальных учебных заведений обязанностей по заведованию кабинетами и лабораториями, преподавательская работа директоров, заместителей директоров, заведующих учебной частью учебных заведений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа

инженерно-технических работников по руководству производственным обучением и практикой учащихся, дежурства медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени и т. п.).

Не является совместительством работа учителей школ, преподавателей средних специальных и других учебных заведений, приравненных к ним по оплате труда работников, в том же учебном заведении сверх установленной нормы учебной нагрузки, а также педагогическая работа и работа по руководству кружками в том же учебном заведении, дошкольном, внешкольном или детском учреждении.

3. Не считается совместительством выполнение обязанностей, за которые решениями Правительства установлена доплата к окладу (ставке) в процентах или в рублях.

4. При исчислении среднего заработка учителям и преподавателям, работающим в нескольких школах, в средних специальных и других учебных заведениях, приравненных к ним по оплате труда работников, а также педагогическим работникам во внешкольных, дошкольных и других детских учреждениях (как в одном, так и в нескольких), учитывать заработную плату за фактическую нагрузку по всем местам работы, но не свыше полутора тарифных ставок (высшей для данного работника). Кроме того, учитывать дополнительную оплату за работу, которая не считается совместительством по основному месту работы.

При исчислении среднего заработка за время отпуска медицинским работникам, работающим по совместительству, учитывать также заработную плату за эту работу.

5. Установить, что выполнение работниками предприятий, учреждений и организаций педагогической работы на условиях почасовой оплаты на курсах и в учебных заведениях, в школах и детских учреждениях в объеме не более 240 часов в год не является совместительством. Разрешение на эту работу дается руководителями обоих заинтересованных предприятий, учреждений и организаций.

6. Предоставить право руководителям министерств и ведомств привлекать, в порядке исключения в каждом отдельном случае, для заведования кафедрами в высших учебных заведениях на условиях почасовой оплаты науч-

ных работников, ведущих научно-административную работу в научно-исследовательских учреждениях, а также высококвалифицированных специалистов, работающих в учреждениях, на предприятиях и в организациях, с оплатой их труда за заведование кафедрой из расчета 100 часов в год.

Оплату труда научных работников и высококвалифицированных специалистов, не состоящих в штате высшего учебного заведения и привлекаемых для руководства аспирантами вузов, производить из расчета 50 часов в год за руководство каждым аспирантом.

Работникам, указанным в настоящем пункте, заработную плату по основному месту работы за часы разрешенного совместительства не удерживать.

7. Установить, что для лиц, ведущих педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда, действующие ставки почасовой оплаты труда, в которые включена оплата за время отпуска, пересчету не подлежат.

10. Поручить Государственному комитету Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы по согласованию с ВЦСПС давать разъяснения о порядке применения постановления Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 года № 1367 и настоящего постановления.

О ПОРЯДКЕ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ СЛУЖАЩИХ, ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД КОТОРЫХ ПО ОСНОВНОМУ МЕСТУ РАБОТЫ НЕ ПРЕВЫШАЕТ 70 РУБЛЕЙ В МЕСЯЦ, А ТАКЖЕ РАБОЧИХ И МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

Разъяснение Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 4 апреля 1969 г. № 7/8

(«Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы» 1969 г. № 6)

1. Совместительство служащих, должностной оклад которых по основному месту работы не превышает 70

руб. в месяц, а также рабочих и младшего обслуживающего персонала допускается только в одном учреждении, предприятии, организации и лишь при наличии письменного разрешения руководителей обоих заинтересованных учреждений, предприятий, организаций (того, в котором данный работник состоит на основной работе, и того, в котором он будет работать по совместительству), согласованного с ФЗМК по основной и совмещаемой работе.

В разрешении с основного места работы должно быть указано: в каком учреждении, предприятии, организации, на какой срок и в какое время разрешается работать по совместительству, а также условия оплаты труда по основному месту работы.

Администрация учреждения, предприятия, организации, принявшая лицо на работу по совместительству, сообщает администрации по месту его основной работы о должности, на которую работник зачислен, времени работы, условиях оплаты труда, а в дальнейшем о всех последующих изменениях.

2. Оплата труда по совмещаемой должности (работе) производится из расчета установленного для этой должности (работы) оклада (ставки) в зависимости от объема и качества выполняемой работы, причем заработная плата по совмещаемой должности (работе) не может превышать оклада (ставки), установленного данному работнику по основной должности (работе). При выполнении совместителем сдельной работы оплата производится по фактической выработке.

Премии по совмещаемой должности (работе) начисляются на получаемый совместителем оклад (ставку) по этой должности (работе) и выплачиваются сверх указанного выше предельного размера заработной платы.

3. Работникам, не имеющим на основной работе полной нагрузки вследствие того, что они работают также по совместительству, заработная плата по основной работе устанавливается из расчета должностного оклада, пропорционального их фактической нагрузке.

4. Выплата заработной платы по двум должностям (работам) в одном и том же учреждении, предприятии, организации запрещается, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.

5. Работающим по совместительству служащим, должностной оклад которых по основному месту работы не превышает 70 руб. в месяц, а также рабочим и младшему обслуживающему персоналу одновременно с отпуском по основной работе предоставляется по совмещаемой должности (работе) оплачиваемый отпуск установленной продолжительности по данной должности (работе).

6. Увольнение с совмещаемой должности (работы) может производиться помимо оснований, предусмотренных действующим законодательством, также в случаях отмены разрешения на совместительство или приема на данную должность (работу) работника, не являющегося совместителем.

Увольнение с совмещаемой должности (работы) производится администрацией без предварительного согласия ФЗМК. Предупреждать работника о предстоящем увольнении или выплачивать ему выходное пособие не требуется.

7. Настоящее разъяснение не распространяется на отдельные категории работников, для которых ранее принятыми решениями Правительства СССР установлен другой порядок работы по совместительству.

3. ПЕРЕВОДЫ НА ДРУГУЮ РАБОТУ ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 27. Перевод на другую работу

Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также перевод на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией, допускается только с согласия рабочего или служащего, за исключением случаев, предусмотренных в статьях 28, 29 и 145 настоящего Кодекса.

Не считается переводом на другую работу перемещение рабочего или служащего на другое рабочее место на том же предприятии, в учреждении, организации без

изменения специальности, квалификации, должности, размера заработной платы, льгот, преимуществ и иных существенных условий труда.

Статья 28. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости

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

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

Статья 29. Временный перевод на другую работу в случае простоя

В случае простоя рабочие и служащие переводятся с учетом их специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации на все время простоя либо на другое предприятие, в учреждение, организацию, но в той же местности на срок до одного месяца. При переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя за рабочими и служащими, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за рабочими и служащими, не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад).

Статья 30. Ограничение перевода на неквалифицированные работы

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

Статья 170. Перевод на более легкую работу

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

Статья 180. Перевод на более легкую работу беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года

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

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

ИСПРАВИТЕЛЬНО-ТРУДОВОЙ КОДЕКС КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 97. Порядок отбывания исправительных работ без лишения свободы

...Лица, осужденные к исправительным работам без лишения свободы по месту работы, остаются работать в том же предприятии, учреждении, организации, в которых они работали до осуждения, на прежней должности или работе. Перевод этих лиц на другую должность или работу может иметь место только на общих

основаниях, предусмотренных законодательством о труде...

О ПОРЯДКЕ ОПЛАТЫ ВРЕМЕННОГО ЗАМЕСТИТЕЛЬСТВА

Разъяснение Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 29 декабря 1965 года № 30/39

(Утверждено постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 29 декабря 1965 г. № 820/39)
(Бюллетень Госкомтруда СССР 1966 г., № 3)

(Извлечение)

Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариат Верховного Центрального Совета Профессиональных Союзов разъясняют:

1. Временным замещением считается исполнение служебных обязанностей по должности временно отсутствующего работника, когда это вызвано производственной необходимостью или связано с распорядительными функциями.

Временное исполнение обязанностей по должности отсутствующего работника возлагается на другого работника приказом (распоряжением) по предприятию, учреждению или организации. Замещаемому работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным, персональным) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки) при наличии одновременно следующих условий:

а) если замещающий работник не является штатным заместителем или помощником отсутствующего работника (при отсутствии должности заместителя). В случаях, когда у руководителя имеется несколько помощников,

штатным заместителем считается первый, старший помощник;

б) (Не приводится как противоречащий действующему законодательству).

Главный инженер предприятия, учреждения или организации в период временного замещения отсутствующего руководителя права на получение разницы в окладах не имеет.

Временные заместители премируются по условиям и в размерах, установленных по должности замещаемого ими работника, при этом премия начисляется на должностной оклад заместителя. На разницу в окладах премия не начисляется.

2. Назначение работника исполняющим обязанности по вакантной должности не считается временным замещением. Такое назначение является переводом на другую работу с согласия работника, поэтому освобождение от должности, по которой он исполняет обязанности, может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Если работник назначен исполняющим обязанности по должности, замещение которой требует согласования с вышестоящей организацией, то освобождение его от этой должности, в случае неутверждения вышестоящей организацией, должно быть произведено с предоставлением работы по квалификации и оплате не ниже той, которую работник выполнял до перевода.

При назначении работника, в том числе штатного заместителя (помощника) или главного инженера, исполняющим обязанности по вакантной должности, оплата труда производится по этой должности.

4. ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 43. Отстранение от работы

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

УСТАВ О ДИСЦИПЛИНЕ РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА СССР

Утвержден постановлением Совета Министров СССР
от 31 июля 1964 г. № 636

(СП СССР 1964 г. № 13, ст. 91)

(Извлечение)

24. Дисциплинарное взыскание приводится в исполнение немедленно. Работники, совершившие проступок, угрожающий безопасности движения поездов, до решения вопроса о наложении дисциплинарного взыскания могут быть в необходимых случаях отстранены от работы должностным лицом, осуществляющим распорядительные или контрольно-инспекторские функции на данном участке, с немедленным сообщением об этом соответствующему начальнику. В сообщении должны быть подробно изложены причины и обстоятельства, вызвавшие отстранение от работы. Отстранение от работы без достаточных оснований влечет за собой ответственность виновного должностного лица.

ПОЛОЖЕНИЕ О ГОСУДАРСТВЕННОМ САНИТАРНОМ НАДЗОРЕ В СССР

Утверждено постановлением Совета Министров СССР
от 31 мая 1973 г. № 361

(Извлечение)

9. Главному государственному санитарному врачу СССР и его заместителям, главным государственными санитарным врачам округов, городов и районов, а также бассейнов, кортов и линейных участков на водном транспорте в пределах их компетенции соответственно предоставляется право:

и) временно отстранять от работы лиц, являющихся бактерионосителями и могущих быть источниками распространения инфекционных болезней в связи с особенностями производства, в котором они заняты, или с выполняемой работой.

ПОЛОЖЕНИЕ

О ГОСУДАРСТВЕННОМ КОМИТЕТЕ ПО НАДЗОРУ ЗА БЕЗОПАСНЫМ ВЕДЕНИЕМ РАБОТ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ГОРНОМУ НАДЗОРУ ПРИ СОВЕТЕ МИНИСТРОВ СССР (ГОСГОРТЕХНАДЗОРЕ СССР)

Утверждено постановлением Совета Министров СССР
от 1 февраля 1968 г. № 69

(Извлечение)

21. Председателю Госгортехнадзора СССР и его заместителям предоставляется право:

д) вносить в министерства и ведомства представления об отстранении от занимаемых должностей руководящих и инженерно-технических работников подконтрольных Комитету предприятий, производств, объектов и организаций, не имеющих соответствующих знаний в области техники безопасности или прав ведения работ, а также об отстранении от занимаемых должностей или лишения на срок до одного года права технического руководства работами лиц, систематически нарушающих правила, нормы и инструкции по технике безопасности и охране недр, не выполняющих предписания по устранению нарушений указанных правил, норм и инструкций, допустивших самовольный пуск в эксплуатацию оборудования и объектов и возобновление горных, геолого-разведочных и других работ, приостановленных по указанию органов госгортехнадзора, а в необходимых случаях передавать материалы в органы прокуратуры.

УГОЛОВНО-ПРОЦЕССУАЛЬНЫЙ КОДЕКС КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 141. Отстранение от должности

При привлечении должностного лица в качестве обвиняемого следователь обязан разрешить вопрос, подлежит ли обвиняемый на время следствия отстранению от должности.

В случае необходимости отстранить обвиняемого от должности следователь выносит мотивированное постановление, подлежащее утверждению прокурором. Постановление направляется для исполнения по месту работы обвиняемого.

ОБ ОСНОВНЫХ ПРАВАХ И ОБЯЗАННОСТЯХ РАЙОННЫХ СОВЕТОВ ДЕПУТАТОВ ТРУДЯЩИХСЯ

Указ Президиума Верховного Совета СССР
от 19 марта 1971 г.

(«Ведомости Верховного Совета СССР»
1971 г. № 12, ст. 132)

(Извлечение)

Статья 10. ...Исполнительный комитет районного Совета депутатов трудящихся:

...в период между сессиями Совета с последующим утверждением на очередной сессии назначает исполняющими обязанности и отстраняет от исполнения обязанностей руководителей отделов и управлений исполнительного комитета.

ОБ ОСНОВАХ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА СССР И СОЮЗНЫХ РЕСПУБЛИК

Постановление ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г.
(СЗ СССР 1929 г. № 71, ст. 670)

(Извлечение)

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.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНАХ НАРОДНОГО КОНТРОЛЯ В СССР

Утверждено постановлением ЦК КПСС
и Совета Министров СССР
от 19 декабря 1968 г. № 1020
(СП СССР 1969 г. № 1, ст. 2)

(Извлечение)

20. В случаях, когда средств общественного воздействия недостаточно и проступки по своему характеру вызывают необходимость привлечения допустивших или совершивших их должностных лиц к более строгой ответственности, комитеты народного контроля:

в) отстраняют от занимаемых постов должностных лиц за срыв выполнения решений партии и Правительства, грубые нарушения государственной дисциплины и другие серьезные упущения в работе. Последующее увольнение указанных работников производится в установленном порядке.

5. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 31. Основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока (пункты 2 и 3 статьи 19), кроме

случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) призыв или поступление рабочего или служащего на военную службу;

4) расторжение трудового договора по инициативе рабочего или служащего (статьи 34 и 35), по инициативе администрации (статья 36) либо по требованию профсоюзного органа (статья 42);

5) перевод работника, с его согласия, на другую работу или переход на выборную должность;

6) отказ рабочего или служащего от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией;

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

Статья 32. Продолжение действия трудового договора в случае передачи, слияния и разделения предприятия, учреждения, организации

Передача предприятия, учреждения, организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При слиянии, разделии или присоединении предприятий, учреждений, организаций трудовые отношения с согласия рабочего или служащего продолжают; прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе администрации возможно только при сокращении численности или штата работников (пункт 1 статьи 36).

Статья 33. Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок

Трудовой договор по истечении срока действия может быть по желанию сторон перезаключен на новый срок.

Если по истечении срока трудового договора (пункты 2 и 3 статьи 19) трудовые отношения фактически про-

должаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок.

Статья 34. Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по инициативе рабочего или служащего

Рабочие и служащие имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

По истечении этого срока рабочий или служащий вправе прекратить работу, а администрация предприятия, учреждения, организации обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока.

Статья 35. Расторжение срочного трудового договора по инициативе рабочего или служащего

Срочный трудовой договор (пункты 2 и 3 статьи 19) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Статья 36. Расторжение трудового договора по инициативе администрации

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

- 1) ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников;
- 2) обнаружившегося несоответствия рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо со-

стояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

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

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

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

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

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

Статья 37. Запрещение расторжения трудового договора по инициативе администрации без согласия фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза

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

Расторжение трудового договора с нарушением требований части первой настоящей статьи является незаконным, а уволенный работник подлежит восстановлению на прежней работе (статья 230).

Администрация вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия

фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, а при увольнении по основаниям, указанным в пунктах 3 и 4 статьи 36 настоящего Кодекса, — в пределах одного месяца со дня обнаружения проступка.

Статья 38. Премущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

1) семейным — при наличии двух или более иждивенцев;

2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3) работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации;

4) работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии, в учреждении, организации;

5) работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях;

6) инвалидам войны и членам семей военнослужащих и партизан, погибших или пропавших без вести при защите СССР.

Статья 39. Дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих при определенных условиях

Помимо оснований, предусмотренных в статьях 31 и 36 настоящего Кодекса, трудовой договор некоторых категорий рабочих и служащих в соответствии с законодательством Союза ССР и Киргизской ССР может быть прекращен в случаях:

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

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

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

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

Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3 настоящей статьи, производится с соблюдением правил статьи 37 настоящего Кодекса.

Законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством Киргизской ССР могут устанавливаться и другие дополнительные основания прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих при определенных условиях (нарушение установленных правил приема на работу и др.).

Статья 40. Запрещение расторжения трудового договора по инициативе администрации в период болезни и отпуска рабочего или служащего

Не допускается увольнение работника по инициативе администрации в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 5 статьи 36 настоящего Кодекса), а также в период пребывания работника в отпуске. Это правило не распространяется на случаи полной ликвидации учреждения, предприятия, организации.

Статья 41. Выходное пособие

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 3 и 6 статьи 31 и пунктах 1, 2 и 6 статьи 36 настоящего Кодекса, либо вследствие нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора (статья 35) рабочим и служащим выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Статья 42. Расторжение трудового договора по требованию профсоюзного органа

По требованию профсоюзного органа (не ниже районного) администрация обязана расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту.

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

Статья 248. Дополнительные гарантии для избранных профсоюзных работников

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

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

ИСПРАВИТЕЛЬНО-ТРУДОВОЙ КОДЕКС КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 102. Условия отбывания исправительных работ без лишения свободы

...В течение срока отбывания исправительных работ без лишения свободы запрещается увольнение осужден-

ных с работы по собственному желанию без разрешения органов, ведающих исполнением этого вида наказания. Разрешение может быть дано после проверки обоснованности заявления осужденного. Решение об отказе может быть обжаловано вышестоящему начальнику...

О ПОВЫШЕНИИ РОЛИ СУДОВ В СОБЛЮДЕНИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ И УКРЕПЛЕНИИ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ, В ОРГАНИЗАЦИЯХ И УЧРЕЖДЕНИЯХ

Постановление Пленума Верховного Суда СССР
от 26 сентября 1967 г., № 6

(Бюллетень Верховного Суда СССР 1967 г., № 6)

(Извлечение)

3. Суды должны иметь в виду, что согласно закону администрация вправе с соблюдением установленного порядка уволить работника за прогул и при однократном совершении такого нарушения трудовой дисциплины.

При разрешении дел, связанных с переводом на другую работу в порядке применения меры дисциплинарного взыскания, суды должны иметь в виду, что отказ от выполнения этой работы при переводе на законных основаниях признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом (в редакции постановлений Пленума Верховного Суда СССР от 12 сентября 1969 года и от 19 октября 1971 года).

ЗАКОН СОЮЗА СОВЕТСКИХ СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ РЕСПУБЛИК О СТАТУСЕ ДЕПУТАТОВ СОВЕТОВ ДЕПУТАТОВ ТРУДЯЩИХСЯ В СССР

от 20 сентября 1972 года

(Ведомости Верховного Совета СССР, 1972 г.,
№ 39, ст. 347)

(Извлечение)

Статья 32. Охрана трудовых прав депутата
Депутат не может быть по инициативе администрации уволен с работы на предприятии, в учреждении или

организации, исключен из колхоза или переведен в порядке дисциплинарного взыскания на нижеоплачиваемую работу без предварительного согласия Совета, а в период между сессиями — без предварительного согласия соответственно исполнительного комитета Совета или Президиума Верховного Совета.

Депутату, освобожденному от работы вследствие избрания его на выборную должность в органе Совета, предоставляется после окончания его полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность) на том же или, с его согласия, на другом предприятии, в учреждении, организации.

Время работы депутата на выборной должности в органе Совета засчитывается в трудовой стаж по той специальности, по которой депутат работал до избрания на выборную должность в органе Совета.

О ПОРЯДКЕ ПРИМЕНЕНИЯ СТАТЬИ 20 ОСНОВ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА СОЮЗА ССР И СОЮЗНЫХ РЕСПУБЛИК О ТРУДЕ

Разъяснение Государственного комитета
Совета Министров СССР по вопросам труда
и заработной платы и Президиума ВЦСПС
от 23 июня 1971 г., № 6/П-14

(«Бюллетень Государственного комитета
Совета Министров СССР по вопросам труда и
зарплаты» 1972 г. № 2)

(Извлечение)

Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиум Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов разъясняют:

1. Требование о расторжении трудового договора или смещении с занимаемой должности по статье 20 Основ

законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и аналогичным статьям Кодексов законов о труде союзных республик¹ может исходить лишь от профсоюзных органов не ниже районных. Фабричные, заводские и местные комитеты профсоюза, которым предоставлены права райкомов профсоюза, такого требования предъявлять не могут.

2. Указанное в пункте 1 настоящего разъяснения требование профсоюзного органа может быть вынесено только в отношении руководителей, их заместителей, главных специалистов предприятий, учреждений, организаций, а также руководителей структурных подразделений предприятий, учреждений, организаций (цехов, отделов, лабораторий и т. д.) и их заместителей.

3. Рассмотрение требования о расторжении трудового договора или смещении с занимаемой должности производится профсоюзным органом в присутствии работника, в отношении которого выносится это требование.

4. Работник, в отношении которого профсоюзным органом предъявлено требование, или администрация могут в течение семи дней со дня извещения об этом требовании подать заявление о его пересмотре в вышестоящий профсоюзный орган, решение которого является окончательным. Это заявление должно быть рассмотрено вышестоящим профсоюзным органом в течение семи дней со дня его поступления.

5. Увольнение или смещение с должности по требованию профсоюзного органа производится лишь по истечении семидневного срока, в течение которого допускается подача заявления о пересмотре этого требования. В случае подачи заявления увольнение или смещение с должности производится только после вынесения соответствующим профсоюзным органом решения, подтверждающего требование об увольнении или смещении.

О ПРИМЕНЕНИИ В СУДЕБНОЙ ПРАКТИКЕ ОСНОВ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА СОЮЗА ССР И СОЮЗНЫХ РЕСПУБЛИК О ТРУДЕ

Постановление Пленума Верховного Суда СССР
от 19 октября 1971 г. № 6 с изменениями
от 22 января 1974 г.

(Бюллетень Верховного Суда СССР 1971 г. № 6
и 1974 г. № 1)

Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, утвержденные Верховным Советом СССР 15 июля 1970 г. и введенные в действие с 1 января 1971 г. внесли существенные изменения в правовое регулирование трудовых отношений рабочих и служащих.

В связи с возникшими в судебной практике вопросами и необходимостью приведения ранее принятых постановлений Пленума Верховного Суда СССР в соответствие с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде Пленум Верховного Суда СССР постановляет дать судам следующие разъяснения:

1. Применяя ст. 89 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, судам следует учитывать:

а) непосредственно в суде, без обращения в комиссию по трудовым спорам и фабричный, заводской, местный комитет профсоюза, подлежат рассмотрению иски о восстановлении на работе рабочих и служащих, трудовой договор с которыми расторгнут по инициативе администрации, а не по иным основаниям прекращения трудового договора, предусмотренным ст. 15 Основ.

В таком же порядке подлежат рассмотрению иски об изменении формулировки оснований увольнения рабочих и служащих, трудовой договор с которыми расторгнут по инициативе администрации;

б) споры о восстановлении на прежней работе рабочих и служащих, незаконно переведенных на другую работу, а также споры, возникающие при расторжении трудового договора по инициативе работника (ст. 16 Основ), принимаются к производству суда, как это следует из ст. ст. 87 и 89 Основ, лишь в том случае, если эти

¹ Ст. 42 КЗоТ Киргизской ССР.

споры предварительно рассматривались комиссией по трудовым спорам и фабричным, заводским, местным комитетом профсоюза;

в) если удержание из заработной платы рабочего или служащего в возмещении ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, произведено с нарушением порядка, установленного ст. 49 Основ, иск работника о возврате удержанной суммы принимается к рассмотрению суда с соблюдением правил, предусмотренных ст. 87 и частью первой ст. 89 Основ, т. е. в случае, если этот спор рассматривался комиссией по трудовым спорам и фабричным, заводским, местным комитетом профсоюза.

2. Споры об изменении формулировки оснований увольнения работников, занимающих должности, предусмотренные в особом перечне, так же как и другие споры этих работников по вопросам увольнения, судам неподведомственны. Эти споры в силу ст. 94 Основ рассматриваются вышестоящими в порядке подчиненности органами.

3. Иски рабочих и служащих о взыскании премиального вознаграждения подведомственны судам в тех случаях, когда премия является вознаграждением, выплата которого обусловлена системой оплаты труда в предприятии, организации (ст. 38 Основ), а не носит характера поощрения за достижения в работе (ст. 55 Основ).

4. В тех случаях, когда дело возбуждено в суде по заявлению работника, не согласного с постановлением фабричного, заводского, местного комитета профсоюза, или по заявлению администрации, считающей постановление фабричного, заводского, местного комитета профсоюза, принятое по трудовому спору, противоречащим закону, суд разрешает этот трудовой спор по существу в порядке искового производства.

5. Течение давностных сроков для обращения непосредственно в суд за разрешением трудовых споров (ст. 90 Основ) следует исчислять:

по делам об увольнении, произведенном по инициативе администрации, — со дня, следующего за днем вручения работнику приказа об увольнении;

по делам о взыскании с работника материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, орга-

низации, — со дня, следующего за днем обнаружения ущерба.

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска срока на предъявление иска. В случае признания уважительными причин пропуска срока исковой давности нарушенное право подлежит защите.

6. Иски рабочих и служащих об оплате за работу в сверхурочное время (ст. 40 Основ) подлежат удовлетворению судом и в том случае, когда сверхурочные работы применялись администрацией без разрешения фабричного, заводского, местного комитета, профсоюза или превысили нормы, установленные ст. 27 Основ.

При рассмотрении дел по искам рабочих и служащих о взыскании премиального вознаграждения, предусмотренного системой оплаты труда, а также вознаграждения по итогам работы предприятия, организации за год, судам следует проверять обоснованность лишения работника этого вознаграждения с учетом действующего законодательства и положений, принятых на данном предприятии, в организации.

7. При рассмотрении споров о расторжении трудового договора по инициативе рабочего или служащего (ст. 16 Основ) судам следует учитывать:

а) трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока со дня подачи им заявления об увольнении при согласии на это администрации;

б) работник, предупредивший администрацию о расторжении трудового договора, заключенного на неопределенный срок, вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление, и увольнение в таком случае не производится, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора, и в иных случаях, если они предусмотрены кодексами законов о труде союзных республик.

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным;

в) трудовой договор, заключенный на определенный срок, может быть расторгнут досрочно по причинам, предусмотренным частью второй ст. 16 Основ. По этим же причинам по требованию работника может быть досрочно расторгнут трудовой договор с лицами, направленными на работу по окончании высшего или среднего специального учебного заведения, профессионально-технического училища, и с работниками, прошедшими обучение новым профессиям и обязанными проработать на производстве установленный срок.

7¹. Судам следует иметь в виду, что в случае, если стороны согласились расторгнуть трудовой договор, то он прекращается по соглашению сторон (п. 1 ст. 15 Основ законодательства о труде и соответствующие статьи КЗоТ союзных республик) в любое время.

Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии администрации и работника.

8. Судам необходимо иметь в виду, что в силу ст. 18 Основ расторжение трудового договора по инициативе администрации не допускается без предварительного согласия фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза. В случае расторжения трудового договора с нарушением этого требования уволенный работник подлежит восстановлению на прежней работе.

Это требование закона применяется и в тех случаях, когда трудовой договор с некоторыми категориями рабочих и служащих расторгается по инициативе администрации по дополнительным основаниям, предусмотренным действующим законодательством, в частности, при совершении работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, или в связи с виновными действиями работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации.

Период временной нетрудоспособности работника и период нахождения его в ежегодном отпуске не прерывает месячного срока, в течение которого администрация, получив согласие фабричного, заводского, местного комитета профсоюза, вправе расторгнуть трудовой договор

(ст. 35 Кодекса законов о труде РСФСР и соответствующие статьи КЗоТ других союзных республик).

9. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 17 Основ), суды должны исходить из того, что сокращение штата является одним из мероприятий по улучшению работы предприятия, учреждения, организации, а также укомплектованию их наиболее квалифицированными кадрами.

Вместе с тем суды обязаны выяснять, было ли в действительности сокращение численности или штата работников и соблюдены ли администрацией нормы трудового законодательства, регулирующие порядок увольнения по данному основанию (возможность перевода с согласия работника на другую работу, предпочтение определенным категориям работников в оставлении на работе и др.).

При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по пп. 1, 2 или 6 ст. 17 Основ суд обязан истребовать от администрации доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу, либо о том, что администрация не имела возможности перевести работника с его согласия на другую работу.

10. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по п. 3 ст. 17 Основ, судам следует иметь в виду, что при конкретных обстоятельствах, с учетом характера совершенного работником дисциплинарного проступка и ранее примененной меры взыскания, систематическим неисполнением служебных обязанностей может быть признано и повторное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Судам необходимо проверять, был ли совершен работником проступок, за который применены меры дисциплинарного взыскания, и соблюдены ли администрацией правила применения этих мер взыскания и порядок увольнения.

Под мерами общественного взыскания, которые наряду с мерами дисциплинарного взыскания учитываются при решении вопроса об увольнении по данному основанию, следует понимать взыскания за неисполнение слу-

жебных обязанностей, примененные к работнику товарищеским судом, общественными организациями в соответствии с положениями и уставами, определяющими их деятельность.

10¹. В силу ст. ст. 12 и 13 Основ администрация не вправе требовать от рабочего или служащего выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с согласия работника за исключением временного перевода при производственной необходимости или простое, а также перевода (смещения на низшую должность) в качестве меры дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

Переводом на другую работу, требующим согласия работника, следует считать поручение ему работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо работы, при выполнении которой изменяется размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия труда, обусловленные при заключении трудового договора, в частности о работе на конкретном объекте, участке, в структурном подразделении предприятия, учреждения, организации.

Перевод рабочего или служащего на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок в порядке применения дисциплинарного взыскания допускается с учетом специальности (профессии) работника.

11. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с утратой доверия, следует иметь в виду, что по данному основанию могут быть уволены только те работники, которые непосредственно обслуживают денежные или товарные ценности (заняты приемом, хранением, транспортировкой и распределением этих ценностей), в случаях совершения ими виновных действий, которые дают основание для утраты доверия к ним со стороны администрации. Для расторжения трудового договора по указанному основанию не имеет значения, в каком размере на этих работников могла быть возложена материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей.

11¹. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с со-

вершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, судам следует иметь в виду, что по такому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью (учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений и иные лица, выполняющие воспитательные функции).

Прекращение трудового договора по указанному основанию в силу ст. 56 Основ законодательства о труде не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными законом.

Это должно учитываться судами и при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с утратой к ним доверия со стороны администрации.

Вместе с тем, рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по указанным основаниям пп. 2; 3 ст. 254 КЗоТ РСФСР и соответствующих статей КЗоТ других союзных республик, судам следует принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка и виновных действий, последующее поведение работника, а также тяжесть совершенного работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка или виновного действия лица, уволенного в связи с утратой доверия, и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора.

Прекращение трудового договора по дополнительным основаниям с некоторыми категориями работников при определенных условиях допускается, если они не могут быть уволены по общим основаниям, указанным в законе.

12. Если работник был уволен без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, но восстановление его на прежней работе невозможно вследствие ликвидации предприятия, учреждения, организации, суд признает увольнение неправильным и указывает в решении причины, в силу которых работник не может быть восстановлен на работе.

В этих случаях применительно к ст. 92 Основ суд взыскивает в пользу работника заработную плату за вре-

мя вынужденного прогула, но не более чем за три месяца.

13. Признавая формулировку оснований увольнения неправильной или не соответствующей действующему законодательству о труде, суд изменяет ее и указывает в решении основания увольнения в точном соответствии с формулировками или со статьями действующего законодательства о труде.

При доказанности, что неправильная формулировка оснований увольнения лишила работника возможности поступить на работу в другое учреждение, предприятие, организацию, суд применительно к ст. 92 Основ может взыскать в его пользу заработную плату за время вынужденного прогула, но не более чем за три месяца.

14. Применительно к п. 25 Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих трудовой договор может быть расторгнут по инициативе администрации не позднее месяца со дня получения согласия фабзавместкома профсоюза на увольнение работника. При этом увольнение за нарушение трудовой дисциплины (пп. 3 и 4 ст. 17 Основ) допускается не позднее месяца со дня обнаружения проступка и не позднее шести месяцев со дня его совершения.

14¹. При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету.

15. Вопрос о выплате работнику среднего заработка за время задержки исполнения решения или постановления о восстановлении на работе незаконного или переведенного работника разрешается применительно к ст. 91 Основ тем органом, который вынес решение о восстановлении на работе.

Взыскание среднего заработка за время задержки исполнения судебного решения о восстановлении на работе производится по определению суда в порядке ст. 407 ГПК РСФСР и соответствующих статей ГПК других союзных республик.

В случае спора об оплате за время задержки исполнения постановления вышестоящего в порядке подчиненности органа о восстановлении на работе работник вправе обратиться по этому вопросу в комиссию по трудовым спорам, фабричный, заводской, местный комитет профсоюза и в суд.

16. В целях предотвращения фактов незаконного увольнения и перевода на другую работу, а также для возмещения причиненного в связи с этим материального ущерба предприятию, учреждению, организации судам следует строго выполнять требования ст. 93 Основ о возложении на должностное лицо обязанности возместить ущерб, причиненный в связи с оплатой работнику за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, если увольнение или перевод произведены с явным нарушением закона.

Под явным нарушением закона следует, в частности, понимать увольнение без согласия фабзавместкома профсоюза или по основаниям, не предусмотренным законом, увольнение женщин в случаях, указанных в части второй ст. 73 Основ, когда администрации было известно о наличии обстоятельств, исключающих возможность их увольнения, увольнение рабочих и служащих моложе 18 лет без согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 82 Основ), перевод на другую постоянную работу без согласия работника.

При подготовке дела о восстановлении на работе к судебному разбирательству судам следует обсуждать вопрос о привлечении к участию в деле должностного лица, по распоряжению которого произведено увольнение или перевод на другую работу (ст. 39 ГПК РСФСР и соответствующие статьи ГПК других союзных республик).

При неявке должностного лица, надлежащим образом извещенного о вызове в суд, на заседание суда без уважительных причин или при отсутствии сведений о причине неявки, суд может рассмотреть дело в отсутствие этого лица (ст. 157 ГПК РСФСР и соответствующие статьи ГПК других союзных республик).

Если суд придет к выводу, что на должностное лицо, привлеченное к участию в деле качестве третьего лица на стороне ответчика, не может быть возложена обязанность по возмещению ущерба, причиненного выплатой заработной платы за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, суд должен изложить в решении соответствующие мотивы.

Если администрация задержала исполнение решения суда о восстановлении на работе, суд в соответствии со ст. 93 Основ возлагает на должностное лицо обязанность

возместить ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации.

При задержке исполнения решения вышестоящего в порядке подчиненности органа о восстановлении на работе вопрос о возмещении должностным лицом ущерба разрешается судом по иску предприятия, учреждения, организации или прокурора.

17. Обратит внимание судов на важность проведения профилактических мероприятий, направленных на укрепление социалистической законности в трудовых правоотношениях.

В необходимых случаях суды должны выносить частные определения о фактах нарушения должностными лицами законодательства о труде.

6. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА НЕКОТОРЫХ ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 265. Особые условия труда сезонных, временных и некоторых других категорий рабочих и служащих

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

Статья 263. Льготы в области труда для некоторых категорий рабочих и служащих

Законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством Киргизской ССР могут

устанавливаться льготы в области труда для рабочих и служащих, работающих в высокогорных районах, а также других категорий рабочих и служащих.

Статья 264. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в отдельных отраслях народного хозяйства

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

ОБ УСЛОВИЯХ ТРУДА ВРЕМЕННЫХ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ

Указ Президиума Верховного Совета СССР
от 24 сентября 1974 г.

(Ведомости Верховного Совета СССР, 1974 г., № 40)

(Извлечение)

В связи с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде Президиум Верховного Совета СССР постановляет:

1. Временными рабочими и служащими признаются рабочие и служащие, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы (должность), — до четырех месяцев.

2. На временных рабочих и служащих распространяется действие законодательства Союза ССР и союзных республик о труде с изъятиями, установленными настоящим Указом.

3. Лица, принимаемые на работу в качестве временных рабочих и служащих, должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора. В приказе (распоряжении) о приеме на работу указывается, что данный работник принимается на временную работу, или указывается срок его работы.

4. При приеме на работу в качестве временных рабочих и служащих испытание с целью проверки соответствия рабочего или служащего поручаемой ему работе не устанавливается.

5. Временные рабочие и служащие имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за три дня.

6. Трудовой договор с временными рабочими и служащими может быть расторгнут по инициативе администрации по основаниям, предусмотренным законодательством Союза ССР и союзных республик о труде (кроме оснований, предусмотренных в пункте 5 статьи 17 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде), а также в случаях:

а) приостановки работы на предприятии, в учреждении, организации на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения работы в них;

б) неявки на работу в течение более двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности.

В случаях утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством Союза ССР установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за временными рабочими и служащими место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по договору;

в) неисполнения рабочим или служащим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

7. Временным рабочим и служащим выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных статьей 19 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, а также в случае расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным в пункте «а» статьи 6 настоящего Указа.

Выходное пособие временным рабочим и служащим выплачивается в размере трехдневного среднего заработка, а в случае призыва или поступления на военную службу — в размере двухнедельного среднего заработка.

8. Временному рабочему или служащему, незаконно уволенному с работы, выплачивается по решению или постановлению органа по рассмотрению трудовых споров средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по договору, но не более чем за три месяца.

В таких же пределах выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы рабочему или служащему, незаконно переведенному на другую работу.

9. Временные рабочие и служащие, заключившие трудовой договор на срок не свыше шести дней, могут быть в пределах этого срока привлечены к работе в выходные дни без разрешения фабричного, заводского, местного комитета профсоюза, а также к работе в праздничные дни. За работу в эти дни другие дни отдыха не предоставляются, а оплата труда производится в одинарном размере.

10. Временные рабочие и служащие правом на отпуск или на замену его денежной компенсацией не пользуются.

Обеспечение указанных рабочих и служащих пособиями по временной нетрудоспособности устанавливается в порядке, определяемом Советом Министров СССР.

11. Трудовой договор с временными рабочими и служащими считается продолженным на неопределенный срок и на них не распространяется действие настоящего Указа в следующих случаях:

а) когда временный рабочий или служащий проработал соответственно свыше сроков, указанных в статьях 1 настоящего Указа, и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений;

б) когда уволенный временный рабочий или служащий вновь принят на работу на то же предприятие, в учреждение, организацию после перерыва, не превышающего одной недели, если при этом срок его работы до и после перерыва в общей сложности соответственно превышает два или четыре месяца.

В указанных случаях рабочие или служащие не считаются временными со дня первоначального заключения трудового договора.

ОБ УСЛОВИЯХ ТРУДА, РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ, ЗАНЯТЫХ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ

Указ Президиума Верховного Совета СССР
от 24 сентября 1974 г.

(Ведомости Верховного Совета СССР, 1974 г., № 40)
(Извлечение)

В связи с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде Президиум Верховного Совета СССР постановляет:

1. Сезонными признаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Перечни сезонных работ утверждаются Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы совместно с ВЦСПС по представлению министерств (ведомств) СССР и Советов Министров союзных республик.

2. На рабочих и служащих, занятых на сезонных работах, распространяется действие законодательства Союза ССР и союзных республик о труде с изъятиями, установленными настоящим Указом.

3. Лица, принимаемые на сезонные работы, должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора. В приказе (распоряжении) о приеме на работу должно быть указано, что данный работник принимается на сезонную работу.

4. Трудовой договор при приеме на сезонные работы может быть заключен на срок, не превышающий продолжительности сезона.

5. При приеме на сезонные работы испытание с целью проверки соответствия рабочего или служащего поручаемой ему работе не устанавливается.

6. Рабочие и служащие, занятые на сезонных работах, имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за три дня.

7. Трудовой договор с рабочими и служащими, занятыми на сезонных работах, может быть расторгнут по инициативе администрации по основаниям, предусмотренным законодательством Союза ССР и союзных республик о труде (кроме оснований, предусмотренных

в пункте 5 статьи 17 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде), а также в случаях:

а) приостановки работ на предприятии, в учреждении, организации на срок более двух недель по причинам производственного характера или сокращения работ в них;

б) неявки на работу непрерывно в течение более одного месяца вследствие временной нетрудоспособности.

В случаях утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством Союза ССР установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за рабочими и служащими, занятыми на сезонных работах, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по договору.

8. Рабочим и служащим, занятым на сезонных работах, выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных статьей 19 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, а также в случае расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным в пункте «а» статьи 7 настоящего Указа.

Выходное пособие рабочим и служащим, занятым на сезонных работах, выплачивается в размере недельного среднего заработка, а в случаях призыва или поступления на военную службу — в размере двухнедельного среднего заработка.

9. Рабочему или служащему, незаконно уволенному с сезонной работы, выплачивается по решению или постановлению органа по рассмотрению трудовых споров средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по договору, но не более чем за три месяца.

В таких же пределах выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы рабочему или служащему, незаконно переведенному на другую работу.

10. Рабочие и служащие, занятые на сезонных работах, правом на отпуск или замену его денежной компенсацией не пользуются.

Обесеченные указаниями рабочих и служащих пособиями по временной нетрудоспособности устанавливается в порядке, определяемом Советом Министров в СССР.

11. Рабочим и служащим, занятым на сезонных работах, в случаях, предусмотренных законодательством, стаж работы на данном предприятии, в учреждении, организации суммируется и считается непрерывным, если они проработали сезон полностью, заключили трудовой договор на следующий сезон и возвратились на работу в установленный срок. Время межсезонного перерыва не засчитывается в непрерывный стаж работы.

В случаях, предусмотренных постановлениями Совета Министров СССР, работа в течение полного сезона засчитывается в стаж, дающий право на пенсию, за год работы.

12. Действие настоящего Указа не распространяется на рабочих и служащих, занятых на сезонных работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве.

К временным рабочим и служащим, занятым на сезонных работах, применяется законодательство о временных рабочих и служащих.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 46. Нормирование продолжительности рабочего времени

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

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

Статья 47. Нормальная продолжительность рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 41 часа в неделю. По мере создания экономических и других необходимых условий будет осуществляться переход к более сокращенной рабочей неделе.

Статья 48. Сокращенная продолжительность рабочего времени для рабочих и служащих моложе восемнадцати лет

Для рабочих и служащих моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от 16 до 18 лет—36 часов в неделю, а в возрасте от 15 до 16 лет (статья 189)—24 часа в неделю.

Статья 49. Сокращенная продолжительность рабочего времени для рабочих и служащих на работах с вредными условиями труда

Для рабочих и служащих, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

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

Статья 50. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

Законодательством Союза ССР устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (учителей, врачей и других):

Статья 51. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя и продолжительность ежедневной работы

Для рабочих и служащих устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (статьи 47—50).

На тех предприятиях, в учреждениях, организациях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при недельной норме 41 час, 6 часов при не-

дельной норме 36 часов и 4 часа при недельной норме 24 часа.

Графики сменности доводятся до сведения рабочих и служащих, как правило, не позже чем за две недели до их введения в действие.

Статья 52. Продолжительность работы накануне праздничных и выходных дней

Накануне праздничных дней (статья 71) продолжительность работы рабочих и служащих, кроме рабочих и служащих, указанных в статьях 48—50 настоящего Кодекса, сокращается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

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

Статья 53. Работа в ночное время

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на рабочих и служащих, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (статьи 49 и 50).

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

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины и матери, кормящие грудью, а также женщины, имеющие детей в возрасте до одного года (статья 178); рабочие и служащие моложе восемнадцати лет (статья 193); другие категории работников в соответствии с законодательством. Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им медицинскими рекомендациями (статья 174).

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

Статья 54. Неполное рабочее время

По соглашению между рабочим, служащим и администрацией может устанавливаться как при приеме на

работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для рабочих и служащих каких-либо ограничений в объеме трудовых прав (продолжительность ежегодного отпуска, исчисление трудового стажа и другие).

Статья 55. Начало и окончание ежедневной работы

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

Статья 56. Сменная работа

При сменной работе каждая группа работников (сменная бригада) должна производить работу в течение установленной в соответствии с законодательством продолжительности рабочего времени.

Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю в часы, определенные графиками сменности.

Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

Статья 57. Разделение рабочего дня на части

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

Статья 58. Суммированный учет рабочего времени

На непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях, а также в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории рабочих и служащих ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается по согла-

сованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (статьи 47—50).

Статья 59. Ограничение сверхурочных работ

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Сверхурочными считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего времени (статьи 51 и 58).

Администрация может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных статьей 60 настоящего Кодекса. Сверхурочные работы могут производиться лишь с разрешения фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза.

К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины и матери, кормящие грудью, а также женщины, имеющие детей в возрасте до одного года (статья 178); рабочие и служащие моложе восемнадцати лет (статья 193); рабочие и служащие, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных школах и профессионально-технических учебных заведениях, в дни занятий (статья 207); другие категории работников в соответствии с законодательством.

Женщины, имеющие детей в возрасте от одного года до восьми лет, и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, причем инвалиды лишь при условии, если такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями (статьи 174 и 179).

Статья 60. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы

Сверхурочные работы допускаются только в следующих исключительных случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны и для предотвращения стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения

случайных и неожиданных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

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

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

5) при продолжении работы в случае неявки сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. Администрация в этих случаях обязана немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

Статья 61. Предельное количество сверхурочных работ

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

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

ЗАКОН СОЮЗА СОВЕТСКИХ СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ РЕСПУБЛИК О ЗАВЕРШЕНИИ ПЕРЕВОДА В 1960 ГОДУ ВСЕХ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ НА СЕМИ- И ШЕСТИЧАСОВОЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

от 7 мая 1960 г.

(«Ведомости Верховного Совета СССР» 1960 г.
№ 18, ст. 137)

(Извлечение)

Статья 2. Установить для всех рабочих и служащих рабочий день продолжительностью не более семи

часов, а для рабочих ведущих профессий, занятых на подземных работах, — не более шести часов.

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ШЕСТИЧАСОВОГО РАБОЧЕГО ДНЯ ДЛЯ ВСЕХ РАБОЧИХ, ЗАНЯТЫХ НА ПОДЗЕМНЫХ РАБОТАХ В УГОЛЬНОЙ, СЛАНЦЕВОЙ И ДРУГИХ ОТРАСЛЯХ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, А ТАКЖЕ НА ПОДЗЕМНЫХ РАБОТАХ ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ ШАХТ (РУДНИКОВ), ТОННЕЛЕЙ И МЕТРОПОЛИТЕНОВ

Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР
от 29 июня 1960 г. № 724

(СП СССР 1960 г. № 13, ст. 99)

(Извлечение)

В целях дальнейшего улучшения условий труда рабочих, занятых на подземных работах, Центральный Комитет КПСС и Совет Министров СССР постановляют:

1. Установить шестичасовой рабочий день для всех рабочих, занятых на подземных работах в угольной, сланцевой и в других отраслях горнодобывающей промышленности, а также на подземных работах по строительству шахт (рудников), тоннелей и метрополитенов...

2. При переводе рабочих, занятых на подземных работах в угольной, сланцевой и в других отраслях горнодобывающей промышленности, а также на подземных работах по строительству шахт (рудников), тоннелей и метрополитенов, на шестичасовой рабочий день сохранить действующие дневные тарифные ставки и должностные оклады...

**О МЕРАХ ПО ДАЛЬНЕЙШЕМУ УЛУЧШЕНИЮ
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА ПЕНСИОНЕРОВ
ПО СТАРОСТИ И ИНВАЛИДОВ В НАРОДНОМ
ХОЗЯЙСТВЕ И СВЯЗАННЫХ С ЭТИМ
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ЛЬГОТАХ**

Постановление Совета Министров СССР
от 14 сентября 1973 г. № 674
(СП СССР 1973 г., № 21, ст. 116)

(Извлечение)

6. Установить с 1 октября 1973 г. для инвалидов, работающих на предприятиях (в производственных объединениях), в цехах и на участках, предназначенных для использования труда этих лиц (если они не пользуются правом на получение более высоких льгот), следующие льготы:

инвалидам I и II групп — 6-часовой рабочий день (36 час. в неделю) и ежегодный отпуск продолжительностью 24 рабочих дня;

инвалидам III группы, а также инвалидам I и II групп, работающим на дому, — ежегодный отпуск продолжительностью 18 рабочих дней.

Работающим пенсионерам по старости и инвалидам I и II групп предоставлять, по их желанию, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 2 месяцев.

**О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ, СВЯЗАННЫХ
С ПЕРЕВОДОМ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ
ПРЕДПРИЯТИЙ, УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ
НА ПЯТИДНЕВНУЮ РАБОЧУЮ НЕДЕЮ С ДВУМЯ
ВЫХОДНЫМИ ДНЯМИ**

Разъяснение Государственного комитета
Совета Министров СССР по вопросам труда
и заработной платы и президиума ВЦСПС
от 8 апреля 1967 г. № 4/П-10

(«Бюллетень Государственного комитета
Совета Министров СССР по вопросам труда
и заработной платы», 1967 г. № 6)

(Извлечение)

Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиум Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов разъясняют:

1. Перевод рабочих и служащих государственных кооперативных и общественных предприятий, учреждений и организаций на пятидневную рабочую неделю (пять рабочих дней и два выходных) осуществляется с сохранением установленной в настоящее время общей продолжительности рабочего времени за неделю.

При пятидневной рабочей неделе работа производится по графикам, утвержденным администрацией предприятий, учреждений и организаций по согласованию с фабричными, заводскими, местными комитетами профсоюзов.

Графики работы в зависимости от конкретных организационно-технических условий составляются на определенный учетный период, т. е. отрезок времени, в рамках которого должна быть соблюдена (в среднем) продолжительность рабочей недели. При этом для всех категорий работников как с нормальным, так и с сокращенным рабочим днем должно быть обеспечено сохранение годового баланса рабочего времени при шестидневной рабочей неделе.

Продолжительность рабочей смены подростков в возрасте от 15 до 16 лет не должна превышать пяти часов, а от 16 до 18 лет — семи часов.

Графики работы доводятся до сведения рабочих и служащих не позже чем за две недели до введения их в действие.

Переработка или недоработка нормального рабочего времени (исчисленного по календарю шестидневной рабочей недели) в отдельном месяце не может служить оправданием для пересмотра графика, если общий баланс рабочего времени соответствует установленной норме рабочих часов в течение учетного периода и календарного года.

2. При введении пятидневной рабочей недели рекомендуются прилагаемые графики работы¹.

Могут применяться и другие графики работы при условии соблюдения норм, предусмотренных действующим законодательством по рабочему времени, времени отдыха и охране труда.

Для работников, занятых вспомогательным обслуживанием основного производства (например, выполняющих планово-предупредительный или другой ремонт оборудования), при применении графиков пятидневной рабочей недели выходные дни, исходя из интересов производства, могут предоставляться в дни рабочей недели, не совпадающие с днями отдыха для рабочих и служащих основного производства.

4. При введении на предприятиях, в учреждениях и организациях пятидневной рабочей недели очередной и дополнительный отпуска должны предоставляться рабочим и служащим на установленное действующим законодательством количество рабочих дней по календарю (а не по графику). За счет второго дня отдыха в неделю продолжительность отпуска не увеличивается.

б. Средний заработок для оплаты отпуска или выплаты компенсации за неиспользованный отпуск подсчитывается путем деления заработка за предшествующие 12 календарных месяцев на 12 и на 25,4 и умножения полученного среднечасового заработка на количество рабо-

чих дней отпуска по календарю (а не по графику)¹.

б. Рабочим и служащим предприятий, учреждений и организаций, переведенных на пятидневную рабочую неделю, пособие по временной нетрудоспособности (а также по беременности и родам) нечислится по общим правилам и выдается за рабочие дни по графику, пропущенные в связи с временной нетрудоспособностью (либо беременностью и родами).

В тех случаях, когда для исчисления пособия следует брать периоды работы предприятия, учреждения, организации на различных графиках (шестидневном и пятидневном), расчет производится исходя из среднечасовой оплаты и пособие выдается за рабочие часы по графику, пропущенные в связи с болезнью.

О ВРЕМЕНИ НАЧАЛА И ОКОНЧАНИЯ РАБОТЫ В МИНИСТЕРСТВАХ, ВЕДОМСТВАХ, ОБЛАСТНЫХ, ГОРОДСКИХ, РАЙОННЫХ ПАРТИЙНЫХ, СОВЕТСКИХ, ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНАХ И ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ КИРГИЗСКОЙ ССР В СВЯЗИ С ПЕРЕВОДОМ РАБОТНИКОВ АППАРАТА НА ПЯТИДНЕВНУЮ РАБОЧУЮ НЕДЕЛЮ С ДВУМЯ ВЫХОДНЫМИ ДНЯМИ

Постановление Центрального Комитета
Коммунистической партии Киргизии
и Совета Министров Киргизской ССР
от 10 декабря 1967 года № 673

(Из в л о ж е н и е)

2. Установить для работников аппарата министерств, ведомств, областных, городских, районных партийных, советских, хозяйственных органов и общественных организаций республики, переводимых на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, следующую продолжительность работы по дням недели:

¹ Согласно статье 61 КЗоТ Киргизской ССР замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения работников, не использовавшего отпуск.

¹ Графики работы не приводятся.

понедельник, вторник, среда, четверг — по 8 часов 15 минут, пятница — 8 часов, выходные дни — суббота и воскресенье.

3. Сохранить время начала работы в министерствах, ведомствах и других центральных учреждениях Киргизской ССР — 9 часов утра.

Разрешить руководителям министерств, ведомств, областных, городских, районных партийных, советских и общественных организаций республики с учетом конкретных условий работы устанавливать для работников аппарата перерыв на обед продолжительностью 45 мин. или 1 час.

4. (Абзац второй). Руководителям министерств и ведомств республики организовать работу центрального аппарата таким образом, чтобы обеспечить в выходные дни погрузку и выгрузку грузов в объемах не ниже, чем в рабочие дни недели.

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ, СВЯЗАННЫХ С ПЕРЕВОДОМ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ, УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ НА ПЯТИДНЕВНУЮ РАБОЧУЮ НЕДЕЛЮ С ДВУМЯ ВЫХОДНЫМИ ДНЯМИ

Разъяснение Государственного комитета
Совета Министров СССР по вопросам труда
и заработной платы и Президиума ВЦСПС
от 12 июня 1967 г. № 6/П-18

(«Бюллетень Государственного комитета
Совета Министров СССР по вопросам труда
и заработной платы» 1967 г. № 9)

(Извлечение)

2. В предпраздничные дни (накануне 1 января, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 7 ноября, 5 декабря) продолжительность рабочей смены у лиц, которые при шестидневной рабочей неделе имели 7-часовой рабочий день, сокращается на один час. Для лиц, рабочий день которых при шестидневной рабочей неделе составлял шесть часов и

менее, продолжительность рабочей смены при пятидневной рабочей неделе в предпраздничные дни не изменяется.

В тех случаях, когда праздничному дню предшествуют дни еженедельного отдыха, сокращение продолжительности рабочей смены не производится.

О РЕЖИМЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РАБОЧИХ СОВХОЗОВ И ДРУГИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА КИРГИЗСКОЙ ССР

Постановление Совета Министров Киргизской ССР
от 17 июля 1962 года № 366

1. Предоставить право директорам совхозов и руководителям других государственных предприятий сельского хозяйства по согласованию с рабочими комитетами профсоюзов в период напряженных полевых работ (посев, уход за посевами, заготовка кормов, уборка урожая, вспашка зяби) в случае производственной необходимости увеличивать продолжительность рабочего дня для рабочих, занятых в растениеводстве, но не более чем до 10 часов.

Обязать директоров совхозов и руководителей других государственных предприятий сельского хозяйства для рабочих, работавших в период напряженных полевых работ сверх нормального рабочего времени, соответственно уменьшать рабочий день, устанавливая продолжительность его не менее 5 часов (а при согласии рабочих без ограничения пятью часами), в другие периоды сезона полевых работ или в зимнее время с тем, чтобы средняя продолжительность рабочего дня за год не превышала семи часов.

В связи с этим ввести суммированный учет рабочего времени для указанных рабочих за календарный год.

При невозможности по производственным условиям сокращать продолжительность рабочего дня предоставлять рабочим за переработанное время дополнительные дни отдыха до 5 дней в месяц (без оплаты). При согласии рабочих может быть предоставлено и большее количество дополнительных дней отдыха в месяц.

Оплату труда рабочих, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, до окончательного расчета за полученную продукцию, производить: рабочих-сдельщиков — за объем выполненных работ по действующим нормам выработки, установленным исходя из нормальной продолжительности рабочего дня и действующим расценкам, а рабочих-повременщиков — за фактически отработанное время.

2. В тех случаях, когда рабочим не были предоставлены сокращенные рабочие дни или дополнительные дни отдыха за время, переработанное сверх нормального рабочего времени в истекшем году (календарном или расчетном) часы переработки оплачиваются в порядке, установленном действующим законодательством, в пределах утвержденного годового фонда заработной платы.

При этом оплата переработанного времени производится трактористам-машинистам по IV разряду, а другим рабочим растениеводства по III разряду соответствующих повременных тарифных ставок, установленных для оплаты труда этих рабочих.

О ПОГРУЗОЧНО-РАЗГРУЗОЧНЫХ ОПЕРАЦИЯХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ РАБОТАХ НА ТРАНСПОРТЕ ВО ВНЕУРОЧНОЕ ВРЕМЯ, В ДВЕ И ТРИ СМЕНЫ, А ТАКЖЕ В НЕРАБОЧИЕ ДНИ

Постановление СНК СССР от 28 мая 1932 г.
(СЗ СССР 1932 г. № 48, ст. 285)

(Извлечение)

1. Погрузочно-разгрузочные операции и связанные с ними работы на транспорте во внеурочное время, в две и три смены, а также в нерабочие дни могут назначаться при необходимости освобождения складочных помещений железнодорожного, водного и местного транспорта, а также для производства погрузки и выгрузки вагонов и судов в целях предупреждения скопления грузов в пунктах отправления и назначения и простоя подвижного состава.

4. К указанным в ст. 1 работам относятся работы по выкупу грузов, разгрузке и вывозу грузов с территории

станций, пристаней и портов, подвозу грузов к станциям, пристаням и портам, погрузке грузов в вагоны или на суда и составлению грузовых документов, а также непосредственно связанная с этими операциями работа на складах соответствующих учреждений и предприятий.

5. О назначении обязательных работ должно вывешиваться объявление на железнодорожных станциях, пристанях, в портах и в транспортных конторах:

а) в нерабочие дни — за 4 часа до окончания рабочего дня, предшествующего соответствующему нерабочему дню;

б) во внеурочное время — не позднее чем за 4 часа до окончания того же рабочего дня.

7. Условия труда во внеурочное время и в нерабочие дни определяются законодательством о труде.

О ДЕЖУРСТВАХ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И В УЧРЕЖДЕНИЯХ

Постановление Секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954 г.
(«Бюллетень ВЦСПС» 1954 г. № 8)

В целях ликвидации излишних дежурств на предприятиях и в учреждениях Секретариат ВЦСПС постановляет:

1. Дежурства рабочих и служащих на предприятиях и в учреждениях после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни могут вводиться в исключительных случаях, и только по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом. Не допускать привлечения работников к дежурствам чаще одного раза в месяц.

2. В случае привлечения к дежурству после окончания рабочего дня явка на работу для работников с нормированным и ненормированным рабочим днем переносится в день дежурства на более позднее время. Продолжительность дежурства или работы вместе с дежурством не может превышать нормальной продолжительности рабочего дня.

Дежурства в выходные и праздничные дни компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула той же продолжительности, что и дежурство.

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 62. Перерыв для отдыха и питания

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

Рабочий или служащий использует перерыв по своему усмотрению. На это время ему представляется право отлучаться с места выполнения работы.

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

Время начала и окончания перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, рабочему или служащему должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются администрацией по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

Статья 63. Выходные дни

При пятидневной рабочей неделе рабочим и служащим предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе — один выходной день.

Статья 64. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

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

Статья 65. Общий выходной день

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

Статья 66. Выходные дни на предприятиях, в учреждениях, организациях, связанных с обслуживанием населения

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

Статья 67. Выходные дни на непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях

На предприятиях, в учреждениях, организациях, приостановка работы в которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также на других предприятиях с непрерывным производством выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе рабочих и служащих согласно графикам сменности, утверждаемым администрацией по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

Статья 68. Выходные дни при суммированном учете рабочего времени

При суммированном учете рабочего времени дни отдыха предоставляются рабочим и служащим в соответствии с графиками (расписаниями) работы. При составлении графика должны соблюдаться нормы продолжительности еженедельного отдыха (статья 64) в среднем за учетный период.

Статья 69. Запрещение работы в выходные дни. Исключительные случаи привлечения отдельных рабочих и служащих к работе в выходные дни

Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных рабочих и служащих к работе в эти дни допускается только с разрешения фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза и лишь в следующих исключительных случаях:

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

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

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

Привлечение рабочих и служащих к работе в выходные дни производится по письменному приказу (распоряжению) администрации предприятия, учреждения, организации с соблюдением ограничений, установленных статьями 174, 178 и 193 настоящего Кодекса.

Статья 70. Компенсация за работу в выходной день

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

Если предоставление другого дня отдыха невозможно (в связи с увольнением рабочего, служащего и в других случаях, предусмотренных законодательством), то работа в выходной день оплачивается в двойном размере.

Оплата за работу в выходной день определяется по правилам статьи 104 настоящего Кодекса.

Статья 71. Праздничные дни

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

1 января — Новый год

8 марта — Международный женский день

1 и 2 мая — День международной солидарности трудящихся

9 мая — День Победы

7 и 8 ноября — годовщина Великой Октябрьской социалистической революции

5 декабря — День Конституции СССР

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

Статья 72. Ежегодные отпуска

Всем рабочим и служащим предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 73 и 74).

Статья 73. Продолжительность отпуска

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

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

Статья 74. Дополнительные отпуска

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

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

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

3) работникам с ненормированным рабочим днем;

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

5) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 75. Дополнительные отпуска, предоставляемые в качестве поощрения за выполнение государственных или общественных обязанностей

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

Статья 76. Невключение отпусков по временной нетрудоспособности в счет ежегодных отпусков

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

Статья 77. Порядок предоставления отпусков

Отпуск за первый год работы предоставляется рабочим и служащим по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации. До истечения одиннадцати месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работника предоставляется: женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (статья 182); рабочим и служащим моложе восемнадцати лет (статья 194); военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора, — по истечении трех месяцев работы; в других случаях, предусмотренных законодательством.

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

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (статья 79).

Статья 78. Исчисление стажа работы, дающего право на отпуск

В стаж работы, дающий право на отпуск, включается:

- 1) фактически проработанное время;
- 2) время, когда рабочий или служащий фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- 3) время, когда рабочий или служащий фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию;
- 4) другие периоды времени, предусмотренные законодательством.

Статья 79. Очередность предоставления отпусков

Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

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

Статья 80. Ежегодное предоставление отпуска. Исключительные случаи перенесения отпуска

Отпуск должен предоставляться ежегодно в установленный срок.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности рабочего или служащего; при выполнении рабочим или служащим государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска рабочему или служащему в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы

предприятия, учреждения, организации, допускается с согласия работника и по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза перенесение отпуска на следующий год. Перенесенный отпуск может быть присоединен к отпуску за следующий рабочий год.

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

Статья 81. Недопустимость замены отпуска денежной компенсацией

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения рабочего или служащего, не использовавшего отпуск.

Статья 82. Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам рабочему или служащему, по его заявлению, может быть предоставлен администрацией кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ, СВЯЗАННЫХ С ПЕРЕВОДОМ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ, УЧРЕЖДЕНИИ И ОРГАНИЗАЦИИ НА ПЯТИДНЕВНУЮ РАБОЧУЮ НЕДЕЛЮ С ДВУМЯ ВЫХОДНЫМИ ДНЯМИ

Разъяснение государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 8 апреля 1967 г. № 4/П-10

(«Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы» 1967 г. № 6)

(Извлечение)

4. При введении на предприятиях, в учреждениях и организациях пятидневной рабочей недели очередной и

дополнительный отпуска должны предоставляться рабочим и служащим на установленное действующим законодательством количество рабочих дней по календарю (а не по графику). За счет второго дня отдыха в неделю продолжительность отпуска не увеличивается...

Если окончание отпуска наступает перед выходными днями по графику, например, перед субботой и воскресеньем, то работник должен выйти на работу в понедельник. В этом случае субботний день оплате не подлежит.

11. В тех случаях, когда рабочие или служащие — доноры — дают кровь для переливания в день, предшествующий дополнительному дню отдыха, установленному в связи с переводом на пятидневную рабочую неделю, им должен предоставляться другой день отдыха или присоединяться, по их желанию, к очередному отпуску.

О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ЕЖЕГОДНОГО ОТПУСКА

Разъяснение Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 1 июня 1971 г. № 5/16

(«Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы» 1971 г. № 8)

Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариат ВЦСПС разъясняют:

В связи с введением в действие с 1 января 1971 г. Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде общая продолжительность ежегодного отпуска с учетом дополнительных отпусков (ст. ст. 33, 34 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде), предоставляемых рабочим и служащим за работу с вредными условиями труда, за ненормированный рабочий день, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, за продолжительный стаж работы и другим основаниям, не изменяется.

**О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ, СВЯЗАННЫХ С
УВЕЛИЧЕНИЕМ ОБЩЕЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ
ОТПУСКОВ РАБОЧИМ И СЛУЖАЩИМ
С 12 ДО 15 РАБОЧИХ ДНЕЙ**

Разъяснение Государственного комитета
Совета Министров СССР по вопросам труда
и заработной платы и Президиума ВЦСПС
от 1 ноября 1967 г. № 9/П—27

(«Бюллетень Государственного комитета
Совета Министров СССР по вопросам труда
и заработной платы» 1968 г. № 1)

Согласно постановлению ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 26 сентября 1967 г. с 1 января 1968 г. увеличивается до 15 рабочих дней продолжительность отпуска тем рабочим и служащим, которые в настоящее время имеют общую продолжительность отпуска 12 рабочих дней.

В связи с поступающими запросами о порядке предоставления рабочим и служащим отпуска продолжительностью 15 рабочих дней, предусмотренного указанным постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР, и одновременно дополнительных отпусков Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиум ВЦСПС в соответствии с поручением Совета Министров СССР от 25 октября 1967 г. разъясняют:

Рабочим и служащим, которым с 1 января 1968 г. общая продолжительность отпуска с 12 рабочих дней увеличивается до 15 рабочих дней, дополнительный трехдневный отпуск за непрерывный стаж работы не предоставляется.

Рабочим, имеющим продолжительность отпуска 15 рабочих дней, с учетом ранее полученного дополнительного трехдневного отпуска за непрерывный стаж работы, общая продолжительность отпуска не увеличивается.

Во всех остальных случаях предусмотренный действующим законодательством порядок предоставления рабочим и служащим дополнительных отпусков сохраняется.

**О ПОРЯДКЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОЧЕРЕДНЫХ
ОТПУСКОВ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ
УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

Разъяснение ВЦСПС, утвержденное СНК СССР
8 июня 1940 г.

(СП СССР 1940 г. № 16, ст. 393)

(Извлечение)

2. Учителям школ и профессорско-преподавательскому составу техникумов и высших учебных заведений, поступившим на работу в данное учебное заведение в течение учебного года после окончания высшего или среднего специального учебного заведения, а также после отбытия действительной военной службы, очередной отпуск предоставлять в период летних каникул продолжительностью также в 48 рабочих дней.

Всем другим учителям школ и профессорско-преподавательскому составу техникумов и высших учебных заведений, поступившим на работу в течение учебного года, очередной отпуск предоставлять в период летних каникул из расчета четыре рабочих дня за каждый проработанный месяц.

**О ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОТПУСКЕ ТРАКТОРИСТАМ-
МАШИНИСТАМ, ТРАКТОРИСТАМ
И БУЛЬДОЗЕРИСТАМ**

Постановление Совета Министров СССР
от 19 февраля 1965 г. № 96
(СП СССР 1965 г. № 3, ст. 18)

Установить дополнительный отпуск продолжительностью 6 рабочих дней трактористам-машинистам¹, работающих на государственных предприятиях сельского хозяйства, а также трактористам и бульдозеристам, ра-

¹ Женщинам — трактористам-машинистам, занятым в сельскохозяйственном производстве дополнительный отпуск увеличен до 12 рабочих дней.

ботающим на предприятиях промышленности, в строительстве и в других отраслях народного хозяйства, которым такой отпуск не установлен.

О МЕРАХ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАКРЕПЛЕНИЮ МЕХАНИЗАТОРСКИХ КАДРОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и
ВЦСПС от 14 апреля 1971 г. № 222

(СП СССР 1971 г. № 8, ст. 65)

(Извлечение)

3. Установить трактористам-машинистам совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства, предприятий водного хозяйства и Сельхозтехники (в том числе трактористам-машинистам, работающим в качестве бригадиров и помощников бригадиров тракторных, тракторно-полевых и комплексных бригад, мастеров-наладчиков) дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска в зависимости от стажа непрерывной работы в данном хозяйстве в следующих размерах:

в местностях Севера Европейской части страны, Сибири, Дальнего Востока, целинных районов Казахстана, Урала и Поволжья, при непрерывном стаже работы свыше 3 лет, — по 2 рабочих дня за каждый последующий год, но не более 6 рабочих дней;

в остальных районах, при непрерывном стаже работы свыше 3 лет, — по 1 рабочему дню за каждый последующий год, но не более 6 рабочих дней.

Указанные дополнительные отпуска предоставлять сверх отпусков, предусмотренных постановлением Совета Министров СССР от 19 февраля 1965 г. № 96 (СП СССР 1965 г. № 3, ст. 18) и пунктом 5 постановления Совета Министров СССР от 14 января 1969 г. № 43.

В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы, засчитывать период работы, начиная с 1 января 1968 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБЩЕСТВЕННЫХ ВОСПИТАТЕЛЯХ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Утверждено Указом Президиума Верховного Совета
Киргизской ССР от 26 июня 1967 г.

(«Ведомости Верховного Совета Киргизской ССР»
1967 г. № 10, ст. 93)

(Извлечение)

13. ...Наиболее отличившимся общественным воспитателям в качестве меры поощрения может быть установлен руководителями предприятий, организаций и учреждений по месту работы дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до трех рабочих дней в году.

О ПОРЯДКЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКОВ ВНЕШТАТНЫМ РАБОТНИКАМ

Разъяснение Государственного комитета Совета
Министров СССР по вопросам труда и заработной
платы и Секретариата ВЦСПС

от 31 августа 1960 года № 37/23

(«Бюллетень Государственного комитета
Совета Министров СССР по вопросам труда
и заработной платы» 1960 г. № 11)

Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариат Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов разъясняют:

Внештатным работникам, работающим в государственных кооперативных и общественных предприятиях, учреждениях и организациях по соглашениям в порядке трудовых отношений и в связи с этим подлежащим государственному социальному страхованию, отпуска с сохранением заработной платы предоставляются на об-

щих основаниях с рабочими и служащими, начиная с 1 января 1960 г.

Настоящее разъяснение не распространяется на внештатных работников, для которых действующими инструкциями и положениями установлены особые условия предоставления отпуска.

О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ОТПУСКА РАБОЧИМ ИЗ ЧИСЛА ДЕМОБИЛИЗОВАННЫХ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Постановление Государственного комитета Совета
Министров СССР по вопросам труда
и заработной платы и Президиума ВЦСПС
от 2 октября 1964 г. № 481/27

(«Бюллетень Государственного комитета
Совета Министров СССР по вопросам труда
и заработной платы» 1964 г. № 12)

Государственный комитет Совета Министров СССР
по вопросам труда и заработной платы и Президиум
ВЦСПС постановляют:

1. Установить, что военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора (при заключении трудовых договоров и по путевкам комсомольских организаций), очередной отпуск может предоставляться по истечении трех месяцев работы на данном предприятии или строительно-монтажной организации авансом в счет отпуска за первый год работы.

2. Лицам, направленным на работу в производства с вредными условиями труда, помимо очередного отпуска, предусмотренного в п. 1 настоящего постановления, предоставляется авансом также и дополнительный отпуск.

О ДАЛЬНЕЙШЕМ УЛУЧШЕНИИ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ЗАОЧНОГО И ВЕЧЕРНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Постановление Совета Министров СССР

от 9 апреля 1964 г. № 285

(Извлечение)

10. Разрешить руководителям предприятий, строек, совхозов и организаций предоставлять отпуска студентам и учащимся высших и средних специальных учебных заведений, находящимся на работе и сочетающим ее с обучением по заочной или вечерней форме, до истечения 11 месяцев с начала работы, пропорционально проработанному времени, в период каникул.

О ДНЯХ ОТДЫХА, СОВПАДАЮЩИХ С ПРАЗДНИЧНЫМИ ДНЯМИ 7 ИЛИ 8 НОЯБРЯ

Постановление Экономсовета при СНК СССР
от 5 ноября 1940 г. № 1800

(СП СССР 1940 г., № 30, ст. 764)

Экономический Совет при СНК Союза ССР постановляет:

В тех случаях, когда день еженедельного отдыха совпадает с праздничными днями 7 или 8 ноября, другой выходной день (взамен совпавшего) не предоставляется.

ОБ ОТПУСКАХ РАБОТНИКАМ НАУЧНО- ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ, УЧЕБНЫХ И КУЛЬТУРНО- ПРОСВЕТИТЕЛЬСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Постановление Совета Министров СССР
от 21 апреля 1949 г. № 1577

(«Справочник профсоюзного работника»,
Профиздат, 1957)

(Извлечение)

Совет Министров Союза ССР постановляет:
Установить работникам научно-исследовательских,

учебных и культурно-просветительных учреждений от- пуска следующей продолжительности:

1. По научно-исследовательским, научно-музейным и научно-художественным учреждениям: директорам, их заместителям по научной работе, заведующим отделениями, отделами, секторами, лабораториями, ученым секретарям, научным сотрудникам, реставраторам и лаборантам, имеющим законченное высшее или среднее специальное образование, — 24 рабочих дня.

2. По библиотекам научным, научно-техническим, отраслевым, публичным, библиотекам при научно-исследовательских, публичным, библиотекам при научно-исследовательских, научно-музейных и научно-художественных учреждениях, учебных заведениях всех типов, библиотекам республиканским, краевым и областным: директорам, их заместителям по научной работе, заведующим филиалами, отделениями, отделами, секторами, кабинетами и читальными залами, ученым секретарям, главным и старшим библиографам, главным и старшим библиотекарям, библиотечарям-переводчикам, библиотечарям и библиографам, библиографам-редакторам, старшим редакторам, редакторам-специалистам и редакторам — 24 рабочих дня.

3. В ведущих научно-исследовательских, научно-музейных, научно-художественных учреждениях, список которых утверждается Советом Министров СССР по представлению министерств и ведомств совместно с ВЦСПС, директорам, их заместителям по научной работе, заведующим отделениями, отделами, секторами и лабораториями, ученым секретарям, выполняющим самостоятельную научно-исследовательскую работу, старшим научным сотрудникам, главным и старшим библиотекарям, главным и старшим библиографам, старшим редакторам, имеющим ученую степень:

доктора наук — 48 рабочих дней,

кандидата наук, — 36 рабочих дней.

Перечисленным работникам, не имеющим ученой степени кандидата или доктора, отпуск предоставляется продолжительностью 24 рабочих дня.

4. По высшим учебным заведениям, институтам по повышению квалификации, техникумам, учебно-курсовым комбинатам, профессионально-техническим школам и курсам, школам ФЗУ и ФЗО, ремесленным и железно-

дорожным училищам¹, средним медицинским, правовым и культурно-просветительным школам, художественным, музыкальным, театральным, хореографическим училищам и т. п. — преподавателям стационарной и заочной сети — 48 рабочих дней.

Директорам, их заместителям по научной учебной работе, ученым секретарям, заведующим отделениями и специальностями, начальникам учебных частей, заведующим научно-исследовательскими отделами, заведующим аспирантурой (секторами), заведующим производственной практикой студентов, не выполняющим преподавательской работы в том же учебном заведении, методистам, старшим научным сотрудникам, научным сотрудникам, мастерам и инструкторам производственного обучения и лаборантам — 24 рабочих дня.

5. Лицам административно-учебного персонала учебных заведений, перечисленных в п. 4 настоящего постановления: директорам, их заместителям по научной и учебной работе, деканам факультетов, заведующим отделениями и специальностями, начальникам учебных частей, заведующим аспирантурой, заведующим производственной практикой студентов, ученым секретарям, одновременно выполняющим по тому же учебному заведению педагогическую работу в размерах не менее 1/3 соответствующей годовой нормы, — предоставляются отпуска продолжительностью 48 рабочих дней.

6. По школам, педагогическим училищам и детским учреждениям:

а) директорам (заведующим) школ и педагогических училищ, заведующим учебной частью, преподавателям, пионервожатым и школьным инспекторам — 48 рабочих дней; лаборантам — 24 рабочих дня; воспитателям школьных интернатов — 36 рабочих дней; воспитателям школ с особым режимом — 48 рабочих дней;

б) директорам детских домов, их заместителям по учебно-воспитательной работе, заведующим детскими садами, воспитателям, руководителям кружков, музыкальным работникам и пионервожатым — 36 рабочих дней; инструкторам трудового обучения — 24 рабочих дня;

в) директорам детских домов с особым режимом, их

¹ В настоящее время профессионально-технические учебные заведения.

заместителям по учебно-воспитательной работе, заведующим детскими садами с особым режимом, преподавателям, воспитателям, руководителям кружков, музыкальным работникам, инструкторам трудового обучения, инспекторам слуховых кабинетов и пионервожатым — 48 рабочих дней; заведующим отделениями, мастерскими, врачам, фельдшерам, медицинским сестрам, эвакуаторам, няням и кастеляншам — 24 рабочих дня;

г) заведующим, методистам и инструкторам педагогических и дошкольных методических кабинетов — 36 рабочих дней;

д) директорам внешкольных детских учреждений — 24 рабочих дня; руководителям кружков внешкольных детских учреждений — 36 рабочих дней.

7. По массовым культурно-просветительным учреждениям:

а) директорам (заведующим), лекторам, экскурсоводам, консультантам, инструкторам, художественным руководителям, руководителям кружков и секций, массовикам — 24 рабочих дня;

б) заведующим библиотеками и их отделениями, библиотекарям всех наименований — 24 рабочих дня;

в) преподавателям пунктов ликвидации неграмотности — 48 рабочих дней;

г) заведующим (директорам) методическими кабинетами и методистам по библиотечной, музейной, лекционной, экскурсионной и клубной работе — 24 рабочих дня.

О ДАЛЬНЕЙШЕМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 23 июня 1972 г. № 497

(СП СССР 1972 г. № 12, ст. 67)

(Извлечение)

9. ...Распространить на инспекторов и методистов по общеобразовательным дисциплинам органов профтехобразования продолжительность отпусков, установленную для соответствующих категорий работников органов народного образования.

VI. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 83. Нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания и нормативы численности

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

Статья 84. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки

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

1) исправное состояние машин, станков и приспособлений;

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

3) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания;

4) своевременное обеспечение технической документацией;

5) безопасные и здоровые условия труда (соблюдение правил и норм по технике безопасности, необходимое ос-

вещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, и т. д.).

Статья 85. Введение и пересмотр норм и нормативов

Введение и пересмотр норм выработки (норм времени), норм обслуживания и нормативов численности рабочих и служащих производятся администрацией предприятия, учреждения, организации по соглашению с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

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

Статья 86. Установление единых или типовых норм и нормативов

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

Статья 87. Определение расценок при сдельной оплате труда

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

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

Статья 88. Нормирование производственных заданий при повременной оплате труда. Нормативы численности рабочих и служащих

При повременной оплате труда рабочим и служащим устанавливаются нормы обслуживания закрепленных за ними станков, агрегатов либо нормированные производственные задания на определенный период времени. Для

выполнения отдельных функций или объемов работ могут быть установлены нормативы численности рабочих и служащих.

Статья 89. Сохранение за рабочими и служащими — изобретателями и рационализаторами прежних расценок на определенный срок

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

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

Статья 90. Срок действия норм выработки (норм времени), норм обслуживания

Постоянные нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания устанавливаются на неопределенный срок и действуют до их пересмотра в связи с изменением условий, на которые они были рассчитаны.

На период освоения продукции, новой техники, технологии или организации производства и труда могут устанавливаться временные нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания на срок до трех месяцев. По истечении установленного срока временные нормы должны заменяться постоянными.

На аварийные, случайные и другие, не предусмотренные технологией или планом, работы в каждом отдельном случае устанавливаются разовые нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания, которые действуют в течение выполнения данной работы (при условии, что на эту работу не будут установлены временные или постоянные нормы).

Статья 91. Порядок разрешения разногласий, возникающих при установлении и пересмотре норм выработки (норм времени), норм обслуживания

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

ОБ УЛУЧШЕНИИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС
от 5 августа 1964 г. № 313/П—17

(«Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы» 1964 г. № 9)

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ «ОБЩИХ ПОЛОЖЕНИЙ» ЕДИНОГО ТАРИФНО-КВАЛИФИКАЦИОННОГО СПРАВОЧНИКА РАБОТ И ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС
от 19 сентября 1968 г. № 300/27

(«Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы» 1969 г. № 1)

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ КВАЛИФИКАЦИОННОГО СПРАВОЧНИКА ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ

Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы
от 14 января 1969 г. № 15

(«Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы» 1969 г. № 4)

ЕДИНАЯ НОМЕНКЛАТУРА ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ

Утверждена постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы
от 9 сентября 1967 г. № 443

(«Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы» 1967 г. № 11)

О ПОРЯДКЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ НОРМ ВЫРАБОТКИ

Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС
от 19 августа 1960 г. № 1045/22

(«Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы» 1960 г. № 11)

(Извлечение)

Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариат

Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов постановляют:

1. Установить, что при определении выполнения норм выработки во всех случаях фактически затраченным временем считается все сменное время по графику данного месяца (с учетом сокращения рабочего дня в предпраздничные и предвыходные дни), включая сверхурочное, за вычетом времени;

очередного и дополнительного отпусков (в том числе отпуска по учебе без отрыва от производства);

отпуска по беременности и родам;

отпуска без сохранения заработной платы;

командировок;

временной нетрудоспособности;

целосменных повременных работ;

целосменных простоев не по вине рабочего;

планово-предупредительных ремонтов оборудования, предусмотренных планом-графиком (если они не учтены в нормах выработки);

дополнительных перерывов в работе, предоставляемых в счет рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством (женщинам для кормления грудных детей; рабочим для обогрева... при низких температурах);

выполнение государственных и общественных обязанностей в рабочее время в случаях, предусмотренных законодательством, а также времени, на которое в соответствии с постановлениями Правительства сокращается продолжительность рабочего дня или рабочей недели для лиц, успешно обучающихся без отрыва от производства.

VII. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

1. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 92. Оплата по труду

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

Статья 93. Минимальный размер заработной платы

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

Статья 94. Нормирование заработной платы

Нормирование заработной платы осуществляется государством с участием профессиональных союзов.

Статья 95. Оплата труда рабочих на основе тарифных ставок

Оплата труда рабочих производится на основе тарифных ставок (окладов), утверждаемых в центральном порядке. Отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам и присвоение квалификационных разрядов рабочим производятся администрацией предприятия, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза в соответствии с тарифно-квалификационным справочником.

Статья 96. Оплата труда служащих на основе должностных окладов

Оплата труда служащих производится на основе схем должностных окладов, утверждаемых в централизованном порядке. Должностные оклады служащим устанавливаются администрацией предприятия, учреждения, организации в соответствии с должностью и квалификацией работника.

Статья 97. Повышенная оплата труда, применяемого в особых условиях

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

Статья 98. Системы оплаты труда

Труд рабочих и служащих оплачивается повременно или сдельно.

Сдельная оплата труда может быть индивидуальной или коллективной.

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

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

Статья 99. Вознаграждение по итогам годовой работы

В дополнение к системам оплаты труда может устанавливаться вознаграждение рабочим и служащим предприятий и организаций по итогам годовой работы из фонда, образуемого за счет прибыли, полученной пред-

приятием, организацией. Размер вознаграждения определяется с учетом результатов труда рабочего или служащего и продолжительности его непрерывного стажа работы на предприятии, в организации.

Положение о порядке выплаты вознаграждения по итогам годовой работы утверждается администрацией предприятия, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

Статья 100. Извещение рабочих и служащих о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда

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

Статья 116. Материально-бытовое и культурное обслуживание рабочих и служащих за счет общественных фондов потребления

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

**О ПРЕКРАЩЕНИИ ВЗИМАНИЯ НАЛОГОВ С
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ В
РАЗМЕРЕ ДО 70 РУБЛЕЙ В МЕСЯЦ И СНИЖЕНИИ
СТАВОК НАЛОГОВ С ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДО
90 РУБЛЕЙ В МЕСЯЦ**

Указ Президиума Верховного Совета СССР
от 25 декабря 1972 г.

(«Ведомости Верховного Совета СССР»
1972 г. № 52, ст. 518)

Президиум Верховного Совета СССР постановляет:

1. В соответствии с Директивами XXIV съезда КПСС по пятилетнему плану развития народного хозяйства СССР на 1971—1975 годы:

а) прекратить взимание подоходного налога и налога на холостяков, одиноких и малосемейных граждан СССР с рабочих и служащих, получающих по месту основной работы заработную плату до 70 рублей в месяц включительно;

б) снизить ставки подоходного налога и налога на холостяков, одиноких и малосемейных граждан СССР с рабочих и служащих, получающих по месту основной работы заработную плату от 71 до 90 рублей в месяц включительно, в среднем на 35,5 процента.

2. Установить, что настоящий Указ распространяется также на военнослужащих, учащихся и других граждан, облагаемых подоходным налогом на одинаковых основаниях с рабочими и служащими.

3. Поручить Совету Министров СССР утвердить в соответствии с настоящим Указом пониженные ставки налогов с заработной платы.¹

4. Установить, что настоящий Указ вводится в действие постепенно по районам СССР одновременно с повышением в соответствующем районе минимальной заработной платы до 70 рублей в месяц для рабочих и служащих производственных отраслей народного хозяйства.

¹ См. постановление Совета Министров СССР от 25 декабря 1972 г. № 882 — СП СССР 1973 г. № 1, ст. 2.

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРИМЕНЕНИЮ АККОРДНОЙ
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ, ТРАНСПОРТА, СВЯЗИ И
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА**

Одобрены постановлением Госкомтруда СССР
и Секретариата ВЦСПС от 31 декабря 1965 г. № 824/39

(«Бюллетень Госкомтруда» 1966 г. № 3)

1. Аккордная оплата труда должна вводиться для отдельных групп рабочих в целях усиления их материальной заинтересованности в дальнейшем повышении производительности труда и сокращении срока выполнения работ. Указанная оплата устанавливается руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза в пределах утвержденного фонда заработной платы.

2. Размер аккордной оплаты определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок; а при их отсутствии — исходя из норм и расценок на аналогичные работы.

3. При аккордной оплате труда может вводиться премирование за сокращение срока выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ.

Премия начисляется на сумму заработка по аккордному наряду и не должна превышать максимального размера, установленного для данного вида работ в Положении о премировании рабочих предприятия.

Конкретные размеры премии устанавливаются в зависимости от сокращения сроков выполнения аккордного задания.

4. Выплата премии при аккордной оплате производится за счет фонда заработной платы в порядке, предусмотренном действующими типовыми положениями о премировании рабочих по соответствующим отраслям.

При выполнении аккордного задания в срок оплата по наряду производится без начисления премий.

5. Заработная плата между рабочими бригады (включая премии), выполняющими аккордные задания, распределяется пропорционально отработанному времени в соответствии с присвоенными разрядами.

6. Недостатки (недоделки), допущенные бригадой или отдельными рабочими в процессе выполнения аккордных работ, должны быть устранены этими рабочими без дополнительной оплаты.

7. Окончательный расчет по наряду за аккордную работу в том случае, если время выполнения работ превышает платежный период, производится после окончания и приемки всех работ по наряду. Промежуточные выплаты производятся за фактически выполненные в данном расчетном периоде работы (без начисления премии).

8. Настоящие рекомендации не применяются для рабочих, занятых в строительстве, на работах по текущему содержанию пути, искусственных сооружений и земляного полотна железных дорог, а также в растениеводстве и животноводстве государственных предприятий сельского хозяйства, для которых установлен особый порядок аккордной оплаты труда.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ ПРИ МНОГОСТАНОЧНОМ ОБСЛУЖИВАНИИ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ (КРОМЕ ТЕКСТИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ)

Постановление Государственного комитета
Совета Министров СССР по вопросам труда
и заработной платы и Секретариата ВЦСПС
от 27 марта 1973 г. № 86/9

(Бюллетень Госкомтруда 1973 г. № 6)

(Извлечение)

Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности рабочих в повышении производительности труда за счет развития и расширения многостаночного обслуживания и перехода на обслуживание станков (машин, агрегатов, аппаратов) сверх отраслевых и межотраслевых норм.

1. Многостаночное обслуживание применяется на тех участках, где по условиям производства и технологи-

ческого процесса рабочий может обслуживать несколько станков (машин, агрегатов, аппаратов) при эффективном их использовании и выпуске продукции установленного качества.

2. Оплата труда рабочих при многостаночном обслуживании в пределах установленной нормы обслуживания станков (машин, агрегатов, аппаратов) производится без дополнительной компенсации.

Расценки рабочим, перешедшим на обслуживание станков (машин, агрегатов, аппаратов) сверх установленной нормы, могут оставаться неизменными, вплоть до сохранения их в полном размере в зависимости от степени использования рабочего времени и оборудования, сложности и условий труда.

3. На предприятиях промышленности (кроме текстильной) при переходе рабочих-сдельщиков на обслуживание станков (машин, агрегатов, аппаратов) сверх установленной нормы обслуживания тарифная ставка для определения сдельной расценки увеличивается от 0,5 до 0,9% за каждый процент превышения установленных норм обслуживания, рассчитанных по межотраслевым, отраслевым или другим прогрессивным нормативам.

При переходе рабочих-повременщиков промышленных предприятий (кроме текстильной промышленности), работающих по нормам обслуживания, рассчитанным по межотраслевым, отраслевым или другим прогрессивным нормативам, на обслуживание большего числа станков (машин, агрегатов, аппаратов) против установленной нормы обслуживания, тарифная ставка увеличивается от 0,4 до 0,8% за каждый процент превышения установленной нормы обслуживания.

При этом максимальное увеличение тарифных ставок может применяться при работе по нормам обслуживания, рассчитанным по межотраслевым, отраслевым или другим более прогрессивным нормативам.

4. В поточно-массовом и крупносерийном производстве на предприятиях машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности при переходе рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков, работающих по нормированным заданиям, на обслуживание станков (машин, агрегатов, аппаратов) сверх установленной нормы обслуживания тарифная ставка для определения сдельной расценки увеличивается от 0,8 до 1% за каж-

дый процент превышения установленных норм обслуживания, рассчитанных по общемашиностроительным или другим более прогрессивным нормативам.

В таком же размере повышается тарифная ставка на предприятиях машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности для определения сдельной расценки при переходе на обслуживание тяжелых и уникальных станков сверх установленных норм обслуживания рабочих-сдельщиков, работающих по технически обоснованным нормам, а также тарифная ставка рабочих-повременщиков, работающих по нормированным заданиям, рассчитанным по технически обоснованным нормам.

5. Перевод рабочих на обслуживание большего числа станков (машин, агрегатов, аппаратов) в соответствии с п.п. 3 и 4 настоящего положения может производиться при условии, если рабочий, имея высокую квалификацию, систематически выполняет нормы выработки на обслуживаемом оборудовании.

6. Нормы обслуживания станков (машин, агрегатов, аппаратов) и конкретные размеры увеличения тарифных ставок в соответствии с п. п. 3 и 4 настоящего положения устанавливаются руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза с учетом конкретных условий работы. При этом нормы выработки (времени) устанавливаются в соответствии с увеличенным количеством обслуживаемых станков (машин, агрегатов, аппаратов).

7. Начисление премий рабочим-повременщикам при многостаночном обслуживании производится на заработную плату, исчисленную по увеличенной тарифной ставке.

8. При многостаночном обслуживании простой отдельных станков (машин, агрегатов, аппаратов) по причинам, не зависящим от рабочего, оплачивается рабочему в размере половины тарифной ставки повременщика, приходящейся на каждую единицу обслуживаемого оборудования.

ПОЛОЖЕНИЕ О НОВОЙ ФОРМЕ БРИГАДНОГО ХОЗЯЙСТВЕННОГО РАСЧЕТА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Утверждено Госстроем СССР, Госпланом СССР, Госкомтрудом, Минфинном СССР, Стройбанком СССР и согласовано с ВЦСПС

(Бюллетень Госкомтруда СССР 1974 г., № 1)

(Извлечение)

IV. Оплата труда и материальное поощрение

18. Оплата труда рабочих бригады производится по сдельно-премиальной системе в соответствии с Положением о сдельно-премиальной и повременно-премиальной системах оплаты труда рабочих, занятых в строительстве и в ремонтно-строительных организациях, и настоящим Положением.

К договору с бригадой прилагается аккордный наряд установленной формы на выполнение основных и вспомогательных работ, предусмотренных калькуляцией.

Выдача дополнительных нарядов, как правило, исключается.

19. Заработная плата бригаде начисляется и выплачивается в установленные в данной строительной-монтажной организации сроки.

За каждый месяц заработная плата бригаде определяется мастером (производителем работ) совместно с бригадиром, исходя из фактически выполненного объема работ за отчетный период, по прямым сдельным расценкам, без начисления премии.

Полный расчет по аккордному наряду (без премии) производится после приемки мастером (производителем работ) порученных бригаде работ.

По объектам со сроками строительства свыше 6 месяцев премия по сдельно-премиальной системе оплаты труда может выплачиваться ежеквартально в виде аванса в размере до 0,3% сдельного заработка по аккордному наряду за каждый процент сокращения нормативного времени, исходя из объема работ, выполненного бригадой в соответствующем квартале, при условии соблюдения графика производства работ.

20. Бригада, переведенная на новую форму хозяйственного расчета, премируется:

за сокращение нормативного времени по аккордному заданию — за счет фонда заработной платы.

Затраты строительно-монтажной организации, связанные с применением сдельно-премиальной системы оплаты труда, компенсируются заказчиком в установленном порядке;

за ввод в действие объекта строительства в срок и досрочно — за счет средств заказчика по Положению о премировании работников за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства, утвержденному постановлением Госкомтруда, Госстроя СССР и Президиума ВЦСПС от 17 октября 1968 года № 331/П-23 с последующими изменениями и дополнениями;

за достигнутую бригадой экономию, полученную от снижения расчетной стоимости выполненных работ, — за счет этой экономии.

Выплаченная бригаде премия за достигнутую экономию относится на себестоимость выполненных строительно-монтажных работ.

21. Премия за достигнутую бригадой экономию выплачивается сверх установленных максимальных размеров премий, сверх фонда заработной платы при условии своевременного или досрочного окончания строительства объекта или этапа работ, независимо от общих результатов хозяйственной деятельности строительно-монтажной организации, но при наличии экономии по объекту в целом (по данным учета этой организации).

Размер указанной премии устанавливается в зависимости от качества выполненных работ, определяемого государственной приемочной комиссией (по этапам работ — подрядной организацией с участием представителя технического надзора заказчика): при оценке «отлично» — до 40%, «хорошо» — до 30% и «удовлетворительно» — до 10% от достигнутой экономии. Конкретный размер премии (в процентах) устанавливается строительно-монтажной организацией по согласованию с комитетом профсоюза при заключении бригадой договора на выполнение работ по объекту или этапу работ.

Из общей суммы премии не менее 90% направляется на премирование рабочих бригады и до 10% — на премирование линейных инженерно-технических работников,

занятых на строительстве объекта или этапа работ, а также других инженерно-технических работников и служащих строительно-монтажной организации, активно содействующих применению новой формы бригадного хозяйственного расчета.

Размер указанной премии, выплачиваемой одному работнику, не должен превышать 0,75 месячной тарифной ставки (должностного оклада) за квартал.

Выплаченная премия учитывается при исчислении среднего заработка работника.

22. При превышении фактической средней заработной платы против расчетной, по сравнению с соответствующим показателем производительности труда, сумма премии за достигнутую экономию уменьшается.

Например фактическая средняя заработная плата составила 102% к расчетной, а производительность труда — соответственно 101%. В этом случае премия за достигнутую экономию уменьшается на сумму, равную 1% начисленной бригаде суммы заработной платы, включая премию по сдельно-премиальной системе оплаты труда.

При этом расчетная и фактическая средняя заработная плата исчисляется без премии за ввод в действие объектов и за достигнутую бригадой экономию.

23. Премия за достигнутую бригадой экономию распределяется между рабочими в соответствии с присвоенными им тарифными разрядами пропорционально отработанному времени.

С согласия всех членов бригады допускается распределение указанной премии с учетом индивидуального вклада каждого рабочего в коллективные результаты труда в порядке, устанавливаемом строительно-монтажной организацией и комитетом профсоюза.

24. Премия за достигнутую экономию распределяется между бригадами, входящими в состав одной строительно-монтажной организации, в порядке, установленном строительно-монтажной организацией по согласованию с местным комитетом профсоюза.

25. Перечисленные в п. 20 настоящего Положения премии (за исключением премий в виде аванса по сдельно-премиальной системе оплаты труда в соответствии с п. 19 настоящего Положения и предусмотренных в Положении о премировании работников за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства)

выплачиваются, как правило, одновременно после приемки объекта в эксплуатацию государственной приемочной комиссией или приемки этапа работ заказчиком.

26. Премирование за достигнутую бригадой экономию работников, проработавших неполный период строительства объекта или этапа работ, а также лишение отдельных работников указанной премии за допущенные производственные упущения и нарушения трудовой дисциплины производится применительно к п. п. 32, 35 Положения о премировании работников за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства.

27. При переводе бригады на новую форму хозяйственного расчета премирование рабочих этой бригады, а также линейных инженерно-технических работников, осуществляющих руководство строительством на объекте, по Положению о премировании работников строительных и монтажных организаций за экономию строительных материалов и сохранность сборных конструкций, утвержденному постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 4 июля 1968 года № 198/19, не производится.

2. ПРЕМИАЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ, ПЕРЕВОДИМЫХ НА НОВУЮ СИСТЕМУ ПЛАНИРОВАНИЯ И ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВА

Утверждено постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 4 февраля 1967 г. № 84/П-5 с изменениями и дополнениями от 28 сентября 1972 г.¹

(«Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы» 1967 г. № 4; 1972 г. № 12)

¹ Постановлением Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 1 августа 1973 г. № 211/П-16 в Положение внесены дополнения на период 1973—75 гг. (см. Бюллетень Госкомтруда 1973 г. № 12, стр. 3).

3. ОПЛАТА ТРУДА

ОПЛАТА ТРУДА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ РАЗЛИЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРИ СОВМЕЩЕНИИ ПРОФЕССИИ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 101. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

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

Труд рабочих-сдельщиков оплачивается по расценкам выполняемой работы. В тех отраслях народного хозяйства, где по характеру производства рабочим-сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, рабочим, выполняющим такие работы, выплачивается межразрядная разница, если это предусмотрено коллективным договором. Выплата производится при выполнении рабочим норм выработки и наличии разницы в разрядах не менее чем в два разряда.

Статья 102. Оплата труда при совмещении профессий

Рабочим, выполняющим работу по нескольким профессиям (специальностям) на одном и том же предприятии, в организации, производится доплата за совмещение профессий (специальностей).

Совмещение профессий (специальностей) и размеры доплаты за совмещение устанавливаются администрацией предприятия, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза в пределах, предусмотренных законодательством Союза ССР.

УСЛОВИЯ

ОПЛАТЫ ТРУДА РЕЗЕРВНЫХ РАБОЧИХ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Утверждены Постановлением государственного комитета
Совета Министров СССР по вопросам труда
и заработной платы
и Секретариата ВЦСПС от 14 декабря 1972 г. № 320/34

(Бюллетень Госкомтруда 1973 г., № 6)

1. В целях обеспечения бесперебойной работы конвейера или потока в случаях невыхода на работу постоянных рабочих на предприятиях промышленности в соответствии с планом по труду выделяются резервные рабочие.

Резервный рабочий выполняет работы на закрепленном за ним участке.

При невозможности использовать резервного рабочего на закрепленном за ним участке он должен переводиться на другую работу.

2. Резервному рабочему присваивается квалификационный разряд, соответствующий высшему разряду выполняемых работ на закрепленных за ним операциях.

3. При выполнении резервным рабочим более двух различных операций ему производится доплата в размере до 15% тарифной ставки присвоенного разряда.

Конкретный размер доплаты устанавливается руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза с учетом количества выполняемых операций.

4. Тарифная ставка резервного рабочего повышается на средний процент увеличения сдельных расценок по закрепленным за ним операциям при условии, если основные рабочие оплачиваются по повышенным сдельным расценкам:

на предприятиях машиностроения при работе по технически обоснованным нормам выработки, рассчитанным на основе общемашиностроительных или других более прогрессивных нормативов;

на предприятиях легкой промышленности при работе на конвейерах и поточных линиях с принудительным ритмом и на конвейерах и поточных линиях, где устанавли-

ваются нормированные затраты времени на изготовление изделий ниже отраслевых нормативов трудоемкости; на предприятиях по производству резиновой обуви и резино-технических изделий при работе на конвейерах и поточных линиях с принудительным ритмом, на которых применяются отраслевые нормативы времени.

5. Сдельный заработок резервного рабочего определяется умножением выполненного им объема работ в нормо-часах на часовую тарифную ставку, соответствующую разряду, присвоенному в порядке, предусмотренном п. 2.

6. При временном переводе на другие конвейеры или потоки (но не более чем на один месяц) сдельный заработок резервному рабочему определяется исходя из тарифной ставки присвоенного ему разряда с учетом повышения ее в соответствии с п. 4 настоящих Условий.

7. Премирование резервного рабочего производится по Положению, установленному для рабочих конвейеров или потоков, за которыми закреплен резервный рабочий.

Премия начисляется на сдельный заработок с учетом доплат, предусмотренных в п. 3 настоящих Условий.

8. Резервные рабочие назначаются приказом по предприятию или распоряжением по цеху.

О ПОВЫШЕНИИ МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ С ОДНОВРЕМЕННЫМ УВЕЛИЧЕНИЕМ ТАРИФНЫХ СТАВОК И ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ СРЕДНЕ-ОПЛАЧИВАЕМЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОТРАСЛЯХ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

Постановление Центрального Комитета КПСС, Совета
Министров СССР и Всесоюзного Центрального Совета
Профессиональных Союзов
от 12 декабря 1972 года № 842

(Извлечение)

8. В целях дальнейшего расширения прав предприятий (организаций) в стимулировании ускорения роста производительности труда и увеличения выпуска продук-

ции с меньшей численностью персонала, усиления заинтересованности работников в улучшении нормирования труда разрешить руководителям предприятий (организаций) по согласованию с комитетами профсоюзов при введении новых ставок и окладов:

а) устанавливать доплаты в размере до 30 процентов ставки или оклада рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплаты к ставкам и окладам могут быть уменьшены или полностью отменены при осуществлении мероприятий по внедрению новой техники, совершенствованию организации труда и управления производством и введении в связи с этим новых нормативов численности, норм обслуживания и других нормативов трудовых затрат;

б) устанавливать доплаты в размере до 30 процентов оклада начальникам цехов и их заместителям, начальникам смен (участков), старшим мастерам, мастерам и другим инженерно-техническим работникам, работающим непосредственно в цехах, которые в результате осуществления разработанных организационно-технических мероприятий обеспечили за счет уменьшения численности персонала на обслуживаемых участках повышение производительности труда по сравнению с планом. При снижении достигнутого уровня производительности труда или увеличении численности персонала (кроме случаев, когда это вызвано изменением природных или горно-геологических условий) доплаты к окладам могут быть уменьшены или отменены;

в) выплачивать единовременное вознаграждение рабочим, руководящим и инженерно-техническим работникам за разработку и осуществление мероприятий, обеспечивающих уменьшение численности работников и повышение производительности труда по сравнению с планом. Размер вознаграждения устанавливается в зависимости от достигнутого уровня повышения производительности труда и фактической экономии фонда заработной платы, полученной от внедрения указанных мероприятий.

Предусмотренные в подпунктах «а», «б» и «в» настоящего пункта доплаты и вознаграждение выплачиваются за счет экономии фонда заработной платы, полученной от высвобождения численности работников по

сравнению с межотраслевыми и отраслевыми нормативами численности, нормами обслуживания и другими нормативами трудовых затрат;

г) производить доплату рабочим-повременщикам, выполняющим временно наряду со своей работой обязанности отсутствующих рабочих (в случае болезни, отпуска, командировки и по другим причинам). Конкретный размер доплаты за выполнение обязанностей отсутствующего рабочего определяется с учетом фактического объема выполняемой работы с тем, чтобы общий размер доплаты независимо от числа рабочих, между которыми она распределяется, не превышал 50 процентов тарифной ставки (оклада) отсутствующего рабочего (кроме случаев, когда постановлениями Совета Министров СССР предусмотрены более высокие размеры доплат);

д) устанавливать бригадирам из числа работников-повременщиков, не освобожденным от основной работы, доплату в размере 10 процентов тарифной ставки за руководство бригадой при составе ее свыше 5 человек при условии выполнения бригадой установленных месячных нормированных заданий.

О ПОРЯДКЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ ПРИ СОВМЕЩЕНИИ ПРОФЕССИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, ТРАНСПОРТА, СВЯЗИ, СТРОИТЕЛЬСТВА И ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Разъяснение Государственного комитета
Совета Министров СССР по вопросам труда
и заработной платы и Секретариата ВЦСПС
от 11 января 1966 г. № 1/1

(«Бюллетень Государственного комитета Совета
Министров СССР по вопросам труда
и заработной платы» 1966 г. № 3)

(Извлечение)

В связи с поступающими запросами о порядке применения пункта 81 «м» Положения о социалистическом

государственном производственном предприятии, утвержденном постановлением Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. № 731, по вопросу оплаты труда рабочих при совмещении профессий Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариат Всесоюзного Совета Профессиональных Союзов разъясняют:

1. Рабочим (работникам связи массовых профессий) при совмещении профессий доплата производится дифференцированно в зависимости от сложности, характера и объема выполняемой работы по другой профессии в размере до 30% тарифной ставки (оклада) заменяемого рабочего (работника связи массовых профессий). Указанная доплата производится в случаях, если в результате совмещения профессий происходит сокращение численности рабочих по сравнению с численностью, полагающейся по нормативам или нормам, обслуживания, утвержденным вышестоящей организацией, а в случае отсутствия таких норм — по нормативам или нормам обслуживания, установленным руководителем предприятия.

Доплата за совмещение профессий устанавливается руководителем предприятий в пределах фонда заработной платы данного предприятия и по согласованию с комитетом профсоюза. При этом начисление премий производится по основной работе с учетом суммы доплат за совмещение.

4. ОПЛАТА И КОМПЕНСАЦИЯ ЗА РАБОТУ В ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 70: Компенсация за работу в выходной день

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

Если предоставление другого дня отдыха невозможно (в связи с увольнением рабочего, служащего и в других случаях, предусмотренных законодательством), то работа в выходной день оплачивается в двойном размере.

Оплата за работу в выходной день определяется по правилам статьи 104 настоящего Кодекса.

Статья 104. Оплата работы в праздничные дни

Работа в праздничный день (часть вторая статьи 71) оплачивается в двойном размере:

1) сдельщикам — по двойным сдельным расценкам;
2) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, — в размере двойной часовой или дневной ставки;

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

По желанию рабочего или служащего, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

О КОМПЕНСАЦИИ ЗА РАБОТУ В ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ¹

Разъяснение Государственного комитета
Совета Министров СССР по вопросам труда и
заработной платы и Президиума Всесоюзного
Центрального Совета Профессиональных Союзов
от 8 августа 1966 г. № 13/П-21

(Бюллетень Госкомтруда 1966 г. № 10)

В связи с поступающими запросами о компенсации за работу в праздничные дни Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиум Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов разъясняют:

1. В непрерывно действующих предприятиях (цехах, участках, агрегатах), а также при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.

¹ Разъяснение не применяется в тех отраслях народного хозяйства, где установлен особый порядок компенсации за работу в праздничные дни.

2. Оплата за работу в праздничные дни производится следующим образом:

а) сдельщикам — по двойным сдельным расценкам;
б) работникам, оплачиваемым по часовым или дневным ставкам, — в размере двойной часовой или дневной ставки;

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

Оплата в указанном размере производится всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 до 24 часов).

3. С согласия работника денежная компенсация за работу в праздничные дни, если она не включалась в норму рабочего времени, заменяется предоставлением ему другого дня отдыха.

В этом случае оплата за работу в праздничный день производится в одинарном размере.

4. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

5. ОПЛАТА РАБОТЫ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 105. Оплата работы в ночное время

Работа в ночное время (статья 53) оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом законодательством Союза ССР.

О ПОВЫШЕНИИ РАБОТНИКАМ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗА РАБОТУ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ

Постановление Совета Министров СССР
от 16 ноября 1972 г. № 822

(Извлечение)

Во исполнение Директив XXIV съезда КПСС и Закона СССР «О государственном плане развития народного хозяйства СССР на 1972 год» Совет Министров Союза ССР постановляет:

1. Повысить дополнительную оплату труда рабочим в промышленности за работу в ночное время и установить ее в размере 20 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время, а рабочим текстильной и хлебопекарной промышленности — в размере 50 процентов.

Установить дополнительную оплату труда для рабочих, занятых на подземных работах в угольной промышленности, на эксплуатации оборудования электростанций, электрических и тепловых сетей, котельных в электроэнергетической промышленности, а также для рабочих, получающих месячные оклады, и младшего обслуживающего персонала во всех отраслях промышленности в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Дополнительную оплату труда за работу в ночное время в указанных размерах ввести с 15 декабря 1972 г. в отраслях легкой и пищевой промышленности и с 1 октября 1973 г. в остальных отраслях промышленности.

2. Поручить Государственному комитету Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы с участием ВЦСПС определить порядок исчисления часовых тарифных ставок для работников, труд которых оплачивается по дневным и месячным ставкам (окладам).

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 103. Оплата работы в сверхурочное время

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

При сдельной оплате труда, а также в тех отраслях народного хозяйства, где установлены единые тарифные ставки для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков, за работу в сверхурочное время производится доплата в размере, устанавливаемом законодательством Союза ССР.

Доплата за работу в сверхурочное время при сдельной оплате труда производится в соответствии с законодательством Союза ССР в размере пятидесяти процентов тарифной ставки повременщика соответствующего разряда за первые два часа сверхурочной работы и в размере ста процентов этой тарифной ставки за последующие часы.

Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается.

Статья 106. Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке и оплате времени простоя

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

Статья 107. Размер оплаты труда при невыполнении норм выработки

В соответствии с законодательством Союза ССР при невыполнении норм выработки не по вине рабочего или служащего оплата производится в размере не менее двух третей его тарифной ставки (оклада). Месячная заработная плата в этих случаях не может быть ниже установленного минимального размера (статья 93).

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

Статья 108. Размер оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

В соответствии с законодательством Союза ССР при изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине рабочего или служащего, полный брак оплачивается в размере двух третей тарифной ставки повременщика соответствующего разряда. Частичный брак оплачивается по пониженным расценкам, в зависимости от степени годности изготовленной продукции, но не ниже двух третей указанной тарифной ставки. Месячная заработная плата в этих случаях не может быть ниже установленного минимального размера (статья 93).

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

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

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

Полный брак по вине рабочего или служащего оплате не подлежит. Частичный брак по вине рабочего или служащего оплачивается в пониженном размере, в зависимости от степени годности изготовленной продукции.

Статья 109. Размер оплаты времени простоя

В соответствии с законодательством Союза ССР за время простоя не по вине рабочего или служащего заработная плата выплачивается в размере половины тарифной ставки повременной оплаты труда работника соответствующей квалификации, кроме металлургической, горнорудной и коксовой промышленности, где оплата

простоя не по вине работника производится в размере двух третей тарифной ставки. Месячная заработная плата в этих случаях не может быть ниже установленного минимального размера (статья 93).

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

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

Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

Статья 110. Сохранение заработной платы при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу

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

Статья 171. Оплата труда работников, переведенных на более легкую работу

При переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу за рабочим и служащим сохраняется прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода, а в случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР Киргизской ССР, прежний средний заработок сохраняется на все время выполнения нижеоплачиваемой работы, или производится выплата пособия по государственному социальному страхованию.

Рабочим и служащим, временно переведенным на другую нижеоплачиваемую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием, выдается за все время перевода, но не более чем за два месяца, пособие по больничному листку в таком размере, чтобы вместе с заработком по новой работе оно не пре-

вышло полного фактического заработка по прежней работе. Если другая работа не была предоставлена администрацией в срок, указанный в больничном листке, то за пропущенные вследствие этого дни пособие выдается на общих основаниях.

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

7. СРОКИ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 111. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Учителям школ в сельской местности и работникам бюджетных учреждений аилных, сельских и поселковых Советов депутатов трудящихся, отдаленных от места нахождения учреждений Государственного банка СССР, а также работникам других категорий в случаях, предусмотренных Советом Министров Киргизской ССР, заработная плата выплачивается один раз в месяц.

В тех случаях, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этих дней.

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

Статья 112. Место выплаты заработной платы

Выплата заработной платы рабочим и служащим производится, как правило, в месте выполнения ими работы.

Статья 113. Сроки расчета при увольнении

При увольнении рабочего или служащего выплата всех сумм, причитающихся ему от предприятия, учреж-

дения, организации, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

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

Статья 114. Ответственность за задержку расчета

В случае невыплаты по вине администрации предприятия, учреждения, организации причитающихся уволенному работнику сумм в сроки, указанные в статье 113 настоящего Кодекса, при отсутствии спора об их размере, предприятие, учреждение, организация обязаны уплатить работнику его средний заработок за все время задержки по день фактического расчета.

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

В случае, если уволенный работник до получения окончательного расчета поступит на другую работу, размер указанной в части первой настоящей статьи компенсации уменьшается на сумму заработной платы, полученной им по новому месту работы.

Статья 115. Расчетные книжки

Всем рабочим, а также служащим, которые получают сдельную заработную плату, администрация обязана выдавать по истечении пяти дней после приема на работу расчетные книжки.

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

О СРОКАХ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ИЗ МЕСТНЫХ БЮДЖЕТОВ

Постановление Совета Министров Киргизской ССР
от 1 апреля 1970 г. № 121

(Хронологическое Собрание Законов Киргизской ССР
1970 г., том 33, акт № 35)

(Извлечение)

Совет Министров Киргизской ССР постановляет:

1. Установить, что выплата заработной платы производится:

— работникам бюджетных учреждений, расположенных в районных центрах, городах и поселках городского типа, два раза в месяц: за первую половину месяца — с 16 по 20 число текущего месяца и за вторую половину месяца — с 1 по 5 число следующего месяца;

— медицинским работникам, работникам школ и других бюджетных учреждений, расположенных в остальных населенных пунктах, один раз в месяц — с 20 по 25 число за весь текущий месяц;

— работникам аппарата исполнительных комитетов сельских Советов депутатов трудящихся — 15 и 30 (31) числа текущего месяца.

Конкретные сроки выплаты заработной платы для каждого учреждения устанавливаются учреждениями Госбанка.

О ПОРЯДКЕ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОЧИМ ЗА ПЕРВУЮ ПОЛОВИНУ МЕСЯЦА

Постановление Совета Министров СССР
от 23 мая 1957 г. № 566

(СП СССР 1957 г. № 6, ст. 68)

Совет Министров Союза СССР постановляет:
Установить, что размер аванса в счет заработной платы рабочих за первую половину месяца определяется соглашением администрации предприятия (организации) с профсоюзной организацией при заключении коллектив-

ного договора, однако минимальный размер указанного аванса должен быть не ниже тарифной ставки рабочего за отработанное время.

О МЕРАХ ПО УСИЛЕНИЮ БОРЬБЫ ПРОТИВ ПЬЯНСТВА И АЛКОГОЛИЗМА

Постановление Совета Министров СССР
от 16 мая 1972 г. № 361
(СП СССР 1972 г. № 11, ст. 61)

(Извлечение)

8. Запретить руководителям предприятий, учреждений и организаций производить разовую выплату заработной платы за сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни. Выплата заработной платы за эту работу должна производиться в общеустановленном порядке.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Утверждено Указом Президиума Верховного
Совета СССР
от 20 мая 1974 г.

(Ведомости Верховного Совета СССР,
1974 г., № 22, ст. 325)

(Извлечение)

49. При рассмотрении трудовых споров по вопросам о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения неоплачиваемой работы (пункты 45 и 46 настоящего Положения), орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм не более чем за один год, а по вопросу о денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении — не более чем за 2 рабочих года (в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, не более чем за 3 рабочих года).

VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

1. СЛУЧАИ СОХРАНЕНИЯ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР.

Статья 118. Гарантии для рабочих и служащих на время выполнения государственных или общественных обязанностей.

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

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

- 1) осуществления избирательного права;
- 2) участия депутатов в сессиях Советов депутатов трудящихся, а в случаях, установленных законодательством, и при выполнении ими других депутатских обязанностей;
- 3) участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых государственными, партийными, профсоюзными, комсомольскими и другими общественными организациями;
- 4) явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных организаций и коллективов трудящихся;
- 5) выполнения поручений органов народного контроля — в соответствии с Положением об этих органах;
- 6) участия в работе комиссий по назначению пенсий при исполнительных комитетах Советов депутатов тру-

дящихся и врачебно-трудовых экспертных комиссий (ВТЭК) в качестве выделенных профсоюзными организациями членов этих комиссий;

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

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

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

Статья 121. Гарантии для рабочих и служащих, являющихся донорами

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

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

Статья 122. Гарантии для рабочих и служащих, направляемых на обследование в медицинское учреждение

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

Статья 123. Гарантии для рабочих и служащих — изобретателей и рационализаторов

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

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

О СОХРАНЕНИИ ЗАРАБОТКА ЗА ВРЕМЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Постановление НКТ СССР от 22 июля 1931 г. № 206
(«Известия НКТ СССР» № 25)

(Извлечение)

3. В случаях, указанных в ст. ст. 1—2¹, работники сохраняют свой средний заработок также и за время проезда к месту выполнения соответствующих государственных или общественных обязанностей и обратно (например, 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 и др.), сохраняют заработок за время выполнения государственных или общественных обязанностей в пределах, предусмотренных этими специальными законами...

УГОЛОВНО-ПРОЦЕССУАЛЬНЫЙ КОДЕКС КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 93. Возмещение свидетелям, потерпевшим, экспертам, специалистам, переводчикам, понятым, понесенных расходов

За лицом, вызываемым в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика и понятого, сохраняется средний заработок по месту его работы

¹ При установлении случаев сохранения среднего заработка следует руководствоваться статьей 118 КЗоТ Киргизской ССР.

за все время, затраченное им в связи с вызовом к лицу, производящему дознание, следователю, прокурору или в суд. Лицам, не являющимся рабочими или служащими, выплачивается вознаграждение за отвлечение их от обычных занятий. Кроме того, все указанные лица имеют право на возмещение понесенных расходов по явке.

Эксперт, специалист и переводчик имеют право на вознаграждение за выполнение своих обязанностей, кроме тех случаев, когда эти обязанности выполнялись в порядке служебного задания.

Возмещение расходов по явке и выплата вознаграждения производятся из средств органов дознания, предварительного следствия, суда. Порядок выплаты и размеры сумм, подлежащих выплате, устанавливаются законодательством Киргизской ССР.

(В редакции Указа от 15 июля 1967 года («Ведомости Верховного Совета Киргизской ССР», 1967 г. № 11).

ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕССУАЛЬНЫЙ КОДЕКС КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 86. Суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам и переводчикам

Свидетелям, экспертам и переводчикам возмещаются понесенные ими в связи с явкой в суд расходы по проезду и по найму помещения и выплачиваются суточные.

Эксперты и переводчики получают вознаграждение за работу, выполненную ими по поручению суда, если эта работа не входит в круг их служебных обязанностей.

За рабочими и служащими, вызываемыми в суд в качестве свидетелей, сохраняется за время их отсутствия в связи с явкой в суд средний заработок по месту работы. Свидетели, не являющиеся рабочими и служащими, за отвлечение их от работы или обычных занятий получают вознаграждение.

ИНСТРУКЦИЯ О ПОРЯДКЕ И РАЗМЕРАХ ВОЗМЕЩЕНИЯ СВИДЕТЕЛЯМ, ПОТЕРПЕВШИМ, ЭКСПЕРТАМ, ПЕРЕВОДЧИКАМ И ПОНЯТЫМ РАСХОДОВ, СВЯЗАННЫХ С ИХ ВЫЗОВОМ К ЛИЦУ, ПРОИЗВОДЯЩЕМУ ДОЗНАНИЕ, К СЛЕДОВАТЕЛЮ, ПРОКУРОРУ ИЛИ В СУД¹.

Утверждена постановлением Совета Министров

Киргизской ССР

от 13 февраля 1965 г. № 75

(Извлечение)

1. В соответствии со статьями 93 Уголовно-процессуального и 86 Гражданского процессуального кодексов Киргизской ССР за лицами, вызываемыми в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, переводчика и понятого, сохраняется средний заработок по месту их работы за все время, затраченное ими в связи с вызовом к лицу, производящему дознание, к следователю, прокурору или в суд.

2. Свидетелям, потерпевшим, экспертам, переводчикам и понятым, не являющимся рабочими и служащими, возмещаются расходы, связанные с отвлечением их от обычных занятий, в размере 1 рубля за каждый день.

3. Свидетелям, потерпевшим, экспертам, переводчикам и понятым, вызываемым в орган дознания, к следователю, прокурору или в суд, оплачиваются расходы по проезду из места своего жительства к месту вызова и обратно.

Оплата проезда производится в том случае, когда место жительства вызываемого находится в другом населенном пункте на расстоянии более 3 километров от места вызова.

Оплата проезда производится и в том случае, когда указанное расстояние не превышает 3 километров, но вызываемый не может его пройти пешком по состоянию своего здоровья или возрасту.

¹ Указом Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 15 июля 1967 г. внесены изменения и дополнения в ст. ст. 92 и 93 Уголовно-процессуального кодекса Киргизской ССР, согласно которых расходы, связанные с вызовом к лицу, производящему дознание, к следователю, прокурору или в суд возмещаются и специалисту.

Проезд к назначенному месту вызова и обратно оплачивается: по железным дорогам — по тарифу в жестком вагоне, водным путям — по тарифу II класса, шоссейным и грунтовым дорогам, а также воздушным транспортом — по действующим на транспорте тарифам.

ЗАКОН СОЮЗА СОВЕТСКИХ СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ РЕСПУБЛИК О СТАТУСЕ ДЕПУТАТОВ СОВЕТОВ ДЕПУТАТОВ ТРУДЯЩИХСЯ В СССР

от 20 сентября 1972 г.

(«Ведомости Верховного Совета СССР»
1972 г. № 39, ст. 347)

(Извлечение)

Статья 27. Освобождение депутата от производственных или служебных обязанностей для выполнения депутатских полномочий

На время сессий Совета, а также для выполнения депутатских полномочий в других случаях, предусмотренных законодательством, депутат освобождается от выполнения производственных или служебных обязанностей с сохранением среднего заработка (заработной платы) по месту постоянной работы.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИЯХ ПО БОРЬБЕ С ПЬЯНСТВОМ

Утверждено Указом Президиума Верховного Совета
Киргизской ССР от 12 февраля 1973 года

(Ведомости Верховного Совета
Киргизской ССР 1973 г. № 5)

(Извлечение)

Статья 16. Члены комиссии по борьбе с пьянством выполняют свои обязанности, как правило, в свободное

от основной работы время. Во время выполнения поручений, связанных с отвлечением от своей основной деятельности, за членами комиссии сохраняется заработок по их месту работы, и они имеют право на возмещение понесенных расходов.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНАХ НАРОДНОГО КОНТРОЛЯ В СССР

Утверждено постановлением ЦК КПСС и Совета
Министров СССР

от 19 декабря 1968 г. № 1020
(СП СССР 1969 г. № 1, ст. 2)

(Извлечение)

22. ...Работники внештатных отделов и комиссий комитетов народного контроля выполняют поручения, как правило, в общественном порядке, а в необходимых случаях по согласованию с руководителями соответствующих предприятий, колхозов, учреждений, организаций с освобождением от основной работы на срок до двух недель в год, с сохранением среднемесячной заработной платы по месту работы.

О СОХРАНЕНИИ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА РАБОЧИМИ И СЛУЖАЩИМИ, ВЫДЕЛЕННЫМИ В КАЧЕСТВЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В КОМИССИИ ПО НАЗНАЧЕНИЮ ПЕНСИЙ И ВО ВРАЧЕБНО-ТРУДОВЫЕ ЭКСПЕРТНЫЕ КОМИССИИ

Постановление Секретариата Всесоюзного
Центрального Совета
Профессиональных Союзов
от 3 октября 1956 г.

(«Бюллетень ВЦСПС» 1956 г. № 19, стр. 2)
(Извлечение)

...За рабочими и служащими, выделенными профсоюзными организациями в качестве членов комиссий по

назначению пенсий при исполкомах районных (городских) Советов депутатов трудящихся или в качестве членов врачебно-трудовых экспертных комиссий (ВТЭК), сохраняется средняя заработная плата по месту работы за время участия их в работе этих комиссий.

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ, СВЯЗАННЫХ С ПЕРЕВОДОМ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ, УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ НА ПЯТИДНЕВНУЮ РАБОЧУЮ НЕДЕЛЮ С ДВУМЯ ВЫХОДНЫМИ ДНЯМИ

Разъяснение Государственного комитета Совета
Министров СССР по вопросам труда и заработной платы
и Президиума ВЦСПС
от 8 апреля 1967 г. № 4/П-10

(«Бюллетень Государственного комитета
Совета Министров СССР
по вопросам труда и заработной платы» 1967 г. № 6)

(Извлечение)

10. За время выполнения государственных и общественных обязанностей в дополнительный день отдыха, установленный в связи с переводом на пятидневную рабочую неделю, средняя заработная плата по месту работы за работником не сохраняется, поскольку за отработанные пять дней ему полностью выплачивается недельный заработок.

2. ПРАВИЛА ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА

О СРЕДНЕМ ЗАРАБОТКЕ И ОПЛАТЕ ЗА НЕПОЛНЫЙ МЕСЯЦ

Постановление НКТ СССР от 2 апреля 1930 г. № 142
(«Известия НКТ СССР» 1930 г. № 13)

(Извлечение)

1. Средний заработок исчисляется по настоящему постановлению в случаях, когда предприятие или учреж-

дение должно по закону уплатить работнику его средний заработок за время, в течение которого работник фактически не работал (например, за время вызова в суд в качестве нарзаседателя, за время военных сборов и т. д.).

Исчисление среднего заработка за время отпуска и компенсации за неиспользованный отпуск производится в порядке, предусмотренном постановлением СНК СССР от 25 июля 1935 г. (СЗ СССР 1935 г. № 40, ст. 333). Исчисление заработка при выдаче пособий и пенсий по социальному страхованию производится на основании действующих правил об этих пособиях и пенсиях.

(В редакции постановления Секретариата ВЦСПС действующих правил об этих пособиях и пенсиях. от 2 февраля 1936 г.— («Бюллетень ВЦСПС» 1936 г. № 2).

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 ст. ст. 3—8.

3. Если работник обязан по договору выполнять различно оплачиваемые работы (ремонтные рабочие, рабочие скользящих смен и пр.), 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.).¹

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 воз-

¹ См. п. 43 Основных положений от 23 мая 1972 г. на стр. 146.

награждение и другие виды дополнительного вознаграждения, если они хотя и не носят одновременного характера, но выплачиваются за промежутки времени более трех месяцев;

и) вознаграждение за сверхурочные работы, если они не носят систематического характера; сверхурочные работы считаются систематическими, если в продолжение трех последних месяцев на каждый месяц приходилось более 10 часов сверхурочной работы;

г) вознаграждение за работу в революционные дни¹...

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 кассами²;

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) компенсации за неиспользованный отпуск, за изнашивание инструмента, за спецодежду и т. п.;

и) квартирные деньги и стоимость предоставляемых бесплатно квартир, коммунальных услуг и топлива.

5. Если необходимо уплатить средний заработок за 12 или более рабочих дней (например, при увольнении), то учитывается заработок работника за три 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, выплачиваемые 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

¹ В праздничные дни.

² Страховые кассы упразднены. Здесь следует иметь в виду пособия, выплачиваемые по государственному социальному страхованию.

в течение трех или одного календарного месяца, на число тех же дней или часов (в редакции постановления Секретариата ВЦСПС от 2 февраля 1936 г. — «Бюллетень ВЦСПС» № 2).

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.

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 случае, 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 по часовому повременному расчету — соответственно числу фактически проработанных дней или часов;

в) оплачиваемым помесечно — по их дневному среднему заработку за каждый проработанный день; при твердой помесечной 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.

9. Если в течение оплачиваемого по среднему заработку времени невыполнения работником работы заработная плата изменилась, то перерасчеты в связи с этим изменениями не производятся, за исключением случаев, повышения твердых ставок или окладов работников, оплачиваемых повременно. Этим работникам предприятия или учреждение обязано уплатить также и разницу между старыми и новыми ставками или окладами 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, за исключением тех случаев, для которых в соответствующих постановлениях прямо установлен иной порядок.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОБРАЗОВАНИИ И РАСХОДОВАНИИ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ И ФОНДА СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ И ЖИЛИЩНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА НА 1971—1975 гг.

Утверждены Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Министерством финансов СССР, Госпланом СССР и ВЦСПС от 23 мая 1972 г.

(«Бюллетень Государственного комитета, Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы» 1972 г. № 8)

(Извлечение)

43. Премии, поощрения и вознаграждения, выплачиваемые из фонда материального поощрения, кроме средств, расходуемых на оказание единовременной помощи, включаются в среднюю заработную плату работающего.

При исчислении среднего заработка для назначения пособия по государственному социальному страхованию, для оплаты за время командировок, выполнения государственных и общественных обязанностей и в других случаях, когда средний заработок исчисляется по постановлению НКТ СССР от 2 апреля 1930 года № 142

«О среднем заработке и оплате за неполный месяц», в составе заработка за каждый месяц учитывается 1/12 вознаграждения за годовые итоги работы, выплаченного за предыдущий календарный год.

О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ЗА ВРЕМЯ ОЧЕРЕДНОГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКОВ

Постановление СНК СССР от 25 июля 1935 г. № 1563
(СЗ СССР 1935 г. № 40, ст. 333)

(Извлечение)

1. Установить, что исчисление среднего заработка для выплаты за время очередного и дополнительного отпусков, а также для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, производится из расчета среднего заработка за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск или выдаче компенсации за неиспользованный отпуск.

Для работников, проработавших в данном предприятии, учреждении или хозяйстве менее года, выплата производится из расчета среднего заработка за время со дня поступления в данное предприятие, учреждение или хозяйство.

2. При производстве подсчета в средний заработок включаются все виды заработной платы, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные в порядке социального страхования. Время, за которое выплачено это пособие, учитывается как проработанное время.

ОБ ИСЧИСЛЕНИИ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА

Постановление Секретариата ВЦСПС
от 9 сентября 1935 г.

(«Бюллетень ВЦСПС» 1935 г., № 19)

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 1930 г. № 142 (в части оплаты отпусков).

2. Подсчет среднего заработка для оплаты отпусков или выплаты компенсации производится, включая все виды зарплат, а также 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.

Надбавки за систематические разъезды, установленные для некоторых работников железнодорожного транспорта, должны учитываться при исчислении среднего заработка (в редакции от 20 ноября 1935 г. — «Бюллетень ВЦСПС» 1935 г. № 24).

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

ОБ УЧЕТЕ ПРЕМИИ ПРИ ИСЧИСЛЕНИИ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ДЛЯ ОПЛАТЫ ОТПУСКА И ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИИ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК^{1, 2}

Разъяснение Государственного комитета Совета
Министров СССР по вопросам труда и заработной платы
и Секретариата ВЦСПС
от 15 сентября 1965 г. № 28/28

(«Бюллетень Государственного комитета Совета
Министров СССР по вопросам труда
и заработной платы» 1965 г. № 11)

Государственный комитет Совета Министров СССР
по вопросам труда и заработной платы и Секретариат

¹ См. сноску на стр. 93.

² При исчислении среднего заработка для оплаты отпусков и вы-

Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных
Союзов разъясняют:

1. При исчислении среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск учитываются премии, выплачиваемые в данном предприятии, учреждении, организации за счет фонда заработной платы на основании действующих положений об условиях оплаты труда или положений о премировании, независимо от занимаемой работником должности и выполняемой работы и режима выплаты (ежемесячно, ежеквартально, ежегодно, по отдельным этапам работы, по окончании работы).

Кроме указанных выше премий при исчислении среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск учитываются также премии, выплачиваемые за счет отчислений от прибыли руководящим, инженерно-техническим работникам и служащим предприятий легкой и пищевой промышленности, переведенных на новый порядок планирования производства (по заказам магазинов, оптовых баз, контор и торгующих организаций и по прямым договорам с предприятиями и другими организациями).

2. Не учитываются при исчислении среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск единовременные премии, выплачиваемые вне действующих систем оплаты труда в качестве поощрения за достижения отдельных результатов в работе.

3. Премии, учитываемые при исчислении среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, включаются в заработок по времени их фактического получения. Одна и та же премия, полученная за время до учитываемого периода, может быть включена в подсчет среднего заработка только один раз.

платы компенсации за неиспользованный отпуск руководящим работникам, специалистам и служащим совхозов и других гос. предприятий сельского хозяйства, кроме указанных премий согласно разъяснения Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 8 сентября 1970 г. № 11/25 (бюллетень Госкомтруда СССР 1970 г. № 11) учитываются также премии за получение прибыли.

О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕДНЕВНОГО ЗАРАБОТКА РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ В СВЯЗИ С УСТАНОВЛЕНИЕМ ДВУХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ НЕРАБОЧИХ ДНЕЙ 8 МАРТА И 9 МАЯ

Разъяснение Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 25 марта 1966 г. № 5/8

(«Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы» 1966 г. № 5)

В связи с поступающими запросами о порядке исчисления среднедневного заработка рабочих и служащих ввиду установления в соответствии с Указами Президиума Верховного Совета СССР от 26 апреля и 8 мая 1965 г. двух дополнительных нерабочих дней — 8 марта и 9 мая Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариат Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов разъясняют:

Среднедневной заработок рабочих и служащих определяется путем деления среднемесячного заработка на 25,4 дня.

Указанный порядок применяется с 1 января 1966 г. в тех случаях, когда действующим законодательством предусмотрено исчисление среднедневного заработка исходя из 25,6 дня.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПО УЧЕТУ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Приложение к письму Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Министерства финансов СССР и ЦСУ СССР от 27 апреля 1973 г. № 75-АВ/89/10-80

(«Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1973 г. № 10)

(Извлеченне)

VII. Расчеты с рабочими и служащими по заработной плате.

54. Определение среднего заработка рабочих и служащих для оплаты за дни ежегодного или учебного отпуска или выплаты компенсации за неиспользованный ежегодный отпуск в случае увольнения рабочего и служащего, не использовавшего отпуск, производится за 12 последних календарных месяцев, предшествовавших уходу в отпуск. Для работников, проработавших на данном предприятии (организации) менее года, выплата за отпуск производится из расчета среднего заработка за фактически проработанные календарные месяцы.

Предприятиям и организациям разрешается для расчетов отпускных выплат рабочим-сдельщикам определять их сумму, исходя из среднего заработка за 12 предшествующих отпуску месяцев, однако исчисление производить, начиная не с месяца, предшествующего уходу в отпуск, а с предыдущего к нему месяца.

55. Период, за который исчисляется средний заработок для назначения государственных пенсий, пособий по государственному социальному страхованию и для определения размера возмещения ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с работой, установлен действующим законодательством.

56. В остальных случаях (кроме предусмотренных пп. 54 и 55) средний заработок определяется из расчета последних двух календарных месяцев работы. Для ра-

ботников, проработавших на данном предприятии (организации) менее двух месяцев, начисление производится из расчета среднего заработка за фактически проработанное время.

57. В состав среднего заработка рабочих и служащих, принимаемого в расчет при назначении пенсий, пособий по временной нетрудоспособности, для оплаты ежегодного отпуска и т. п., включаются выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

58. Рабочим и служащим, для которых применяется повременная оплата труда, не изменяющаяся по дням и месяцам (оклад или ставка без доплат, надбавок или с постоянными надбавками и доплатами), за время, подлежащее оплате по среднему заработку, во всех случаях (включая оплачиваемый отпуск) расчеты производятся из указанного заработка. В случае изменения заработка (ввиду болезни и др.) расчеты производятся в общем порядке.

3. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ПРИ КОМАНДИРОВКАХ И ПЕРЕЕЗДЕ НА РАБОТУ В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 124. Гарантии и компенсации при командировках и переезде на работу в другую местность

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

За командированными работниками сохраняются в течение всего времени командировки место работы (должность) и средний заработок.

Работникам, направляемым в служебные командировки, оплачиваются: суточные за время нахождения в командировке; расходы по проезду к месту назначения и обратно; расходы по найму жилого помещения.

Работникам, переводимым на работу в другую местность, во всех случаях, кроме перевода по собственной просьбе, выплачиваются: стоимость проезда самого

работника и членов его семьи; стоимость провоза имущества; суточные за время нахождения в пути; заработная плата за время нахождения в пути и еще за шесть дней (для сборов в дорогу и устройства на новом месте); единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи. Работникам, которые переводятся на другую работу по собственной просьбе, указанные компенсации могут выплачиваться полностью или частично по соглашению сторон.

Работникам, переезжающим в связи с приемом их на работу в другую местность, выплачиваются: стоимость проезда самого работника и членов его семьи; стоимость провоза имущества; суточные за время нахождения в пути. Единовременное пособие на самого работника и членов его семьи, а также заработная плата за время до начала работы могут выплачиваться (полностью или частично), по соглашению работника с предприятием, учреждением, организацией.

Размеры и порядок выплаты компенсаций указанным выше работникам, а также компенсации при переезде в другую местность рабочим, принимаемым на работу в порядке организованного набора, молодым рабочим и специалистам, направляемым на работу по окончании учебного заведения, устанавливаются законодательством Союза ССР.

ОБ ОПЛАТЕ СЛУЖЕБНЫХ КОМАНДИРОВОК В ПРЕДЕЛАХ СОЮЗА ССР

Постановление СНК СССР от 19 июня 1940 г. № 1047 (СП СССР 1940 г. № 16, ст. 387)

(Извлечение)

1. Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению руководителя учреждения, предприятия или организации для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Служебные поездки работников, постоянная работа которых протекает в пути, не признаются командировками.

3. Для покрытия личных расходов командированного работника во время нахождения в командировке работнику выплачиваются суточные в размере 3% его твердой месячной ставки, но не менее 5 руб. и не свыше 26 руб. за каждый день командировки.

4. При командировках, связанных с непрерывным проживанием в одном пункте свыше 30 дней, суточные выплачиваются в размере 1,5% твердой месячной ставки, но не менее 5 руб., и не свыше 13 руб. за каждый день командировки.

5. Работникам, командируемым в сельские местности, при условии продолжительности командировки не менее двух суток, выплачиваются суточные в размере 1,5% твердой месячной ставки, но не менее 5 руб. и не свыше 13 руб. за каждый день командировки.

6. При командировках в пределах административного района, в котором находится место постоянной работы командируемого, суточные выплачиваются в размере 1% твердой месячной ставки, но не менее 5 руб. и не свыше 10 руб. за каждый день командировки.

7. Суточные исчисляются по фактическому числу дней командировки, не исключая дней отдыха и праздничных дней. День выезда и день приезда при исчислении суточных считаются вместе за один день.

8. Командированному за время нахождения в командировке, исключая время нахождения в пути, возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме тех случаев, когда командируемому предоставляется бесплатное помещение) в следующих размерах:

а) при командировках в г.г. Москву, Ленинград и Киев — 10 руб. в сутки;

б) при командировках в г.г. Минск, Тбилиси, Ереван, Баку, Алма-Ата, Ташкент, Фрунзе, Ашхабад и Сталинабад¹, а также в столицы автономных республик, в областные (краевые) центры и в города, выделенные в самостоятельные административно-территориальные единицы, — 7 руб. в сутки;

в) при командировках в остальные местности Союза ССР — 5 руб. в сутки.

При представлении командируемым оплаченных счетов, выданных государственными и общественными

¹ Душанбе.

учреждениями и предприятиями, допускается оплата по фактическому расходу, но не свыше:

при командировках в города, указанные в п. «а» настоящей статьи, — 70% от нормы суточных, при командировках в города, перечисленные в п. «б» настоящей статьи, — 60% от нормы суточных, а при командировках в остальные местности Союза ССР, кроме сельских местностей, — не свыше 40% от нормы суточных.

9. Проезд командированного (кроме тех случаев, когда руководителем учреждения, предприятия или организации предоставляются командируемому 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 проезда, заверенной местным органом власти либо учреждением или предприятием, в которое командируемый был направлен.

10. Фактические расходы на приобретение плацкарты и по доплате за скорость возмещаются командируемым с разрешения руководителей учреждений предприятий и организаций.

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

12. При командировках в такую местность, откуда командируемый по условиям сообщения и характеру выполняемой работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного жительства, суточные командируемому не выплачиваются, а возмещение расходов по найму помещения производится в размере 5 руб. в сутки.

13. Квалифицированным рабочим третьего и более высоких разрядов, инженерам, техникам и линейным инженерно-техническим работникам, командируемым учреждениями, предприятиями и организациями непосредственно для выполнения монтажных и наладочных работ, в случаях, когда эти работы продолжаются свыше двух месяцев, но не более одного года, суточные выплачиваются за время нахождения в пути в размере

1,5 процента месячной тарифной ставки (должностного оклада), но не свыше 10 руб. в сутки.

Кроме того, указанным работникам возмещаются расходы по найму жилого помещения (если таковое не предоставляется бесплатно) по фактической стоимости, но не свыше 5 руб. в сутки.

За время нахождения в месте командировки взамен суточных выплачивается надбавка к заработной плате в размере 50% тарифной ставки (должностного оклада), но не свыше 26 рублей, а в районах Крайнего Севера и приравненных к ним отдаленных местностях, в Хабаровском и Приморском краях — не свыше 35 рублей за каждый день командировки.

В тех случаях, когда монтажные работы по плану предусмотрены на срок свыше одного года, работникам, направляемым в установленном порядке для выполнения этих работ, выплачиваются компенсации и предоставляются гарантии, предусмотренные постановлением ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г. № 23/937 «О компенсациях и гарантиях при переводе, приеме вновь и направлении на работу в другие местности» (СЗ СССР 1931 г. № 68, ст. 453) (в редакции постановления Совета Министров СССР от 20 апреля 1959 г. — СП СССР 1959 г. № 7, ст. 49).

14. 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 своей постоянной работы, но не свыше двух месяцев.

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

15. За время нахождения в командировке работнику сохраняется заработная плата по месту постоянной работы.

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

16. При командировках работников в Хабаровский

и Приморский края, а также в районы Крайнего Севера оплата расходов по командировкам производится в соответствии с постановлениями ЦИК и СНК СССР «О служебных командировках в пределах Союза ССР» (СЗ 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; 1937 г. № 56, ст. 237)¹.

17. Порядок оплаты командированных в экспедиции, для научного усовершенствования, для прохождения курсов устанавливается особо соответствующим народным комиссариатом или центральным учреждением Союза ССР и союзных республик по согласованию с Наркомфином СССР или наркомфином союзной республики.

О ПОЛЬЗОВАНИИ ВОЗДУШНЫМ ТРАНСПОРТОМ ПРИ ПОЕЗДКЕ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ

Постановление Совета Министров СССР
от 6 октября 1969 г. № 795

(СП СССР 1969 г. № 23 ст. 138)

(Извлечение)

Совет Министров Союза ССР постановляет:
Разрешить лицам, следующим в служебные командировки, пользоваться воздушным транспортом независимо от дальности поездок.

О ПОРЯДКЕ ПРИМЕНЕНИЯ ПОСТАНОВЛЕНИЯ СНК СССР ОТ 19 ИЮНЯ 1940 Г. «ОБ ОПЛАТЕ СЛУЖЕБНЫХ КОМАНДИРОВОК В ПРЕДЕЛАХ СОЮЗА ССР»

Разъяснение НКФ СССР от 16 сентября 1940 г.
№ 691/239

В связи с имеющимися запросами о порядке применения некоторых пунктов постановления СНК СССР от

¹ Пункт 16 применяется при командировках также в местности, приравненные к районам Крайнего Севера, и в Амурскую область.

19 июня 1940 г. № 1047 «Об оплате служебных командировок в пределах Союза ССР» Наркомфин СССР разъясняет:

1. По ст. 3. По нормам, предусмотренным ст. 3 постановления, суточные выплачиваются при командировках во все городские поселения (т. е. в города и в другие поселения, которые согласно административно-территориальному делению относятся к поселениям городского типа), а также при командировках в рабочие и курортные поселки.

2. По ст. 4. В случаях, когда работник командирован с непрерывным проживанием в одном пункте на срок не более 30 дней, но до истечения этого срока ему командировка продлена на срок более 30 дней, — оплата суточных в пониженном размере, т. е. в размере 1,5% твердой месячной ставки, но не менее 5 руб. и не свыше 13 руб. за каждый день командировки, должна производиться не с первого дня командировки, а со дня извещения о продлении командировки.

При проверке соблюдения финансовой дисциплины на местах в учреждениях, предприятиях и организациях финорганы должны обращать внимание на то, чтобы не допускалось искусственного уменьшения основного срока командировки с непрерывным проживанием в одном пункте с целью получения суточных не 1,5%, а 3%. При обнаружении подобных фактов финорганы обязаны виновных в этом лиц привлекать к ответственности.

3. По ст. 5. При командировках в районные центры, находящиеся в сельской местности, суточные выплачиваются в размере, установленном для командировок в сельские местности (ст. 5 постановления СНК СССР от 19 июня 1940 г.).

При командировках, связанных с пребыванием частично в городской и частично в сельской местности, оплата производится в соответствии со ст. 5 за время пребывания в сельской местности и в соответствии со ст. ст. 3 и 4 за время пребывания в городской местности.

При командировках в сельские местности на срок менее двух суток, в том числе и в районные центры, расположенные в сельской местности, суточные вовсе не выплачиваются.

4. По ст. 7. Никаких специальных норм оплаты суточных за время нахождения командированного в пути

постановлением СНК СССР от 19 июня 1940 г. № 1047 не предусмотрено. Поэтому суточные за время нахождения в пути должны выплачиваться по тем же нормам, что и за время пребывания в месте командировки, в зависимости от того, командирован ли работник в городскую или сельскую местность.

5. По ст. 8. При командировках в сельские местности оплата квартирных даже и при представлении счета должна производиться лишь в размере 5 руб. в сутки.

6. По ст. 12. В случаях, предусмотренных ст. 12, возмещение расходов по найму помещения производится лишь при условии представления работником доказательств найма помещения.

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ, СВЯЗАННЫХ С ПЕРЕВОДОМ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ, УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ НА ПЯТИДНЕВНУЮ РАБОЧУЮ НЕДЕЛЮ С ДВУМЯ ВЫХОДНЫМИ ДНЯМИ

Разъяснение Государственного комитета Совета
Министров СССР по вопросам труда и заработной платы
и Президиума ВЦСПС
от 8 апреля 1967 г. № 4/П-10

(«Бюллетень Государственного комитета Совета
Министров СССР по вопросам труда и заработной платы
1967 г. № 6»)

(Извлеченне)

8. Рабочие и служащие, находящиеся в командировке, работают и пользуются днями еженедельного отдыха по режиму того предприятия, учреждения, организации, куда они командированы. Дополнительные дни отдыха за время нахождения в командировке и по прибытии из нее работнику не предоставляются (независимо от режима работы предприятия, учреждения, организации, откуда он был командирован, и режима работы предприятия, учреждения, организации, куда он был командирован), за исключением тех случаев, когда работник

специально командировается для работы в его выходные дни.

За время нахождения работника в командировке за ним сохраняется средний заработок за все рабочие дни недели по графику, установленному на предприятии, в учреждении и организации по месту постоянной работы.

ОБ ОПЛАТЕ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ, НАПРАВЛЯЕМЫМ ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ НА РАБОТУ В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ, СТОИМОСТИ БИЛЕТОВ ПРИ ПОЛЬЗОВАНИИ ВОЗДУШНЫМ ТРАНСПОРТОМ

Постановление Совета Министров СССР
от 24 сентября 1965 г. № 714

(СП СССР 1965 г. № 22, ст. 158)

Совет Министров Союза ССР постановляет:

В дополнение к пункту 8 постановления ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г. № 23/937 «О компенсациях и гарантиях при переводе, приеме вновь и направлении на работу в другие местности» (СЗ СССР 1931 г. № 68, ст. 453¹) установить, что молодым специалистам, направляемым после окончания учебного заведения на работу в другую местность, оплачивается стоимость билетов при пользовании воздушным транспортом.

О ПОРЯДКЕ ОПЛАТЫ ПРИ СЛУЖЕБНЫХ КОМАНДИРОВКАХ И ПЕРЕВОДАХ СТРАХОВЫХ СБОРОВ ПО ОБЯЗАТЕЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ ПАССАЖИРОВ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

Разъяснение НКТ СССР от 9 апреля 1931 г. № 95
(«Известия НКТ СССР» 1931 г. № 12)

(Извлечение)

В связи с постановлением СНК СССР от 6 апреля 1931 г. «О введении обязательного страхования пассажиров от несчастных случаев на путях железнодорожно-

¹ См. стр. 162.

го, водного, автомобильного и воздушного сообщения» и на основании постановления СНК СССР от 1 апреля 1931 г. (протокол № 10, п. 9/в) НКТ СССР разъясняет:

При служебных командировках и переводах, а также и 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).

Оплата страховых сборов производится предприятием или учреждением только в следующих случаях:

...б) при местных командировках, когда командированный может вернуться к месту своего жительства в течение 24 часов и в силу этого вовсе не получает суточных. (В редакции от 27 июня 1932 г.— ИНКТ 1932 г. № 20).

О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРАХ ПО УПОРЯДОЧЕНИЮ СЛУЖЕБНЫХ КОМАНДИРОВОК

Постановление Совета Министров СССР
от 1 марта 1973 г. № 131

(Извлечение)

Совет Министров Союза ССР постановляет:

1. Обязать министерства и ведомства СССР и Советы Министров союзных республик устанавливать начиная с 1973 года лимиты расходов на служебные командировки работников аппарата управления подведомственных им предприятий, организаций и учреждений в пределах ассигнований на эти цели.

Лимиты расходов на служебные командировки работников, не относящихся к аппарату управления, для министерств и ведомств СССР и Советов Министров союзных республик устанавливаются Министерством финансов СССР по согласованию с Госпланом СССР.

Министерства и ведомства доводят указанные лимиты до предприятий и организаций одновременно с финансовыми показателями народнохозяйственного плана на соответствующий год.

Министерствам, ведомствам, объединениям, трестам и другим органам хозяйственного управления сообщать лимиты расходов на все виды служебных командировок соответствующим учреждениям Госбанка СССР по месту нахождения подведомственных предприятий, организаций и учреждений.

Госбанку СССР при выдаче средств на командировки контролировать соблюдение предприятиями, организациями и учреждениями установленных для них лимитов расходов на служебные командировки.

2. Установить, что срок служебных командировок не должен превышать 30 дней, не считая времени нахождения работника в пути. Продление срока командировки допускается не более чем на 10 дней.

Сохранить действующий порядок и условия направления работников в служебные командировки для выполнения монтажных и наладочных работ.

3. Установить, что срок пребывания работников, командируемых в министерства и ведомства СССР и союзных республик и в другие органы государственного и хозяйственного управления, не должен превышать 5 дней. Продление срока командировки допускается в исключительных случаях не более чем на 5 дней с письменного разрешения министров, руководителей союзных, республиканских ведомств или их заместителей.

Сохранить действующий порядок направления работников в командировки для проведения ревизий и проверок хозяйственной и финансовой деятельности.

О КОМПЕНСАЦИЯХ И ГАРАНТИЯХ ПРИ ПЕРЕВОДЕ, ПРИЕМЕ ВНОВЬ И НАПРАВЛЕНИИ НА РАБОТУ В ДРУГИЕ МЕСТНОСТИ¹

**Постановление ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г.
(СЗ СССР 1931 г. № 68, ст. 453)**

(Извлечение)

1. Настоящее постановление применяется во всех случаях перевода работников на другую работу, приема их на работу и распределения на работу окончивших

¹ Денежные суммы указаны в масштабе цен, действовавшем до 1 января 1961 г.

высшие учебные заведения и техникумы, когда это связано для работников 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...

2. Работникам, которые переезжают в связи с переводом на другую работу, во всех случаях, кроме перевода их по собственной просьбе, администрация выплачивает:¹

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. 8²;

¹ См. постановление Совета Министров СССР от 27 февраля 1970 г. № 145 (СП СССР 1970 г. № 4, ст. 30).

² См. постановление Совета Министров СССР от 24 сентября 1965 г. № 714 стр. 160.

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 расстояние не свыше 25 км. за чертой населенного пункта, администрация возмещает работнику лишь фактические расходы по проезду 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 билетов и плацкарты в жестком вагоне.

При проезде по водным путям оплачивается стоимость билетов II класса.

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

Провоз имущества оплачивается в пределах 240 кг. на самого работника и до 80 кг. 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 1/30 должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы, но не меньше 2 руб. 50 коп. 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 одной четверти пособия самого работника.

11. Заработная плата выплачивается за время нахождения в пути и еще за шесть 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 компенсации, 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 выплачиваются 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 компенсаций 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. (17 августа 1935 г. (СЗ СССР 1935 г. № 44, ст. 363).

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.

4. ДРУГИЕ ВИДЫ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 117. Гарантии для рабочих и служащих, избранных на выборные должности

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

Статья 119. Гарантии и льготы для рабочих и служащих, привлекаемых к выполнению воинской обязанности

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

Статья 120. Гарантии для рабочих и служащих, направляемых для повышения квалификации

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

Статья 125. Компенсационные выплаты за износ (амортизацию) инструментов, принадлежащих рабочим и служащим

Рабочие и служащие, использующие свои инструменты для нужд предприятия, учреждения, организации (в связи с непредоставлением им необходимых инструментов администрацией), имеют право на компенсацию за износ (амортизацию) инструментов.

Размер и порядок выплаты этой компенсации определяются администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с работником и фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза, если размер и порядок выплаты компенсации не установлены в централизованном порядке.

Статья 41. Выходное пособие

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 3 и 6 статьи 31 и пунктах 1, 2 и 6 статьи 36 настоящего Кодекса, либо вследствие нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора (статья 35) рабочим и служащим выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 126. Ограничение материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации

Материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при испол-

нении трудовых обязанностей, возлагается на рабочего или служащего при условии, если ущерб причинен по его вине. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка рабочего или служащего (статьи 127 и 128).

Статья 127. Пределы материальной ответственности рабочих и служащих

За ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, рабочие и служащие, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более одной трети своей месячной тарифной ставки (оклада).

Материальная ответственность свыше одной трети месячной тарифной ставки (оклада), но не более полного размера причиненного ущерба, допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве Союза ССР.

Статья 128. Случаи ограниченной материальной ответственности рабочих и служащих свыше одной трети месячной тарифной ставки

Ограниченную материальную ответственность свыше одной трети месячной тарифной ставки (оклада) в соответствии с законодательством Союза ССР несут:

1) рабочие и служащие за порчу по небрежности материалов, полуфабрикатов или изделий — в размере причиненного ущерба, но не свыше двух третей своего месячного среднего заработка;

2) лица административно-технического и административно-хозяйственного персонала за неправильную постановку учета и хранения материалов, полуфабрикатов, изделий или предметов, выданных в пользование работникам (специальная одежда, инструменты, измерительные приборы и т. д.), а также за принятие необходимых мер по борьбе с хищением, уничтожением и порчей этого имущества — в размере причиненного ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка;

3) должностные лица, виновные в незаконном увольнении или переводе на другую работу, — в случаях и размерах, указанных в статье 233 настоящего Кодекса.

Статья 129. Случаи полной материальной ответственности рабочих и служащих

Рабочие и служащие в соответствии с законодательством Союза ССР несут материальную ответственность перед предприятием, учреждением, организацией за причиненный ущерб в пределах полного размера ущерба в следующих случаях:

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

2) когда специальными законами и постановлениями на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей;

3) когда между работником, занимающим должность, связанную с обслуживанием денежных или товарных ценностей и указанную в соответствующем перечне, и предприятием, учреждением, организацией имеется особый письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за недостачу, сверх предусмотренных норм, ценностей, переданных под ответственность работника для хранения или других целей;

4) когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

Статья 266. Материальная ответственность рабочих и служащих в случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер

В соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде пределы материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер, устанавливаются законами Союза ССР и постановлениями Совета Министров СССР.

Статья 233. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе

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

Статья 130. Порядок возмещения ущерба, причиненного рабочим или служащим предприятию, учреждению, организации

Возмещение ущерба в размере, предусмотренном частью первой статьи 127 настоящего Кодекса, производится, при наличии письменного согласия работника, по распоряжению администрации предприятия, учреждения, организации путем удержания из заработной платы. Распоряжение администрации об удержании может быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба. При отсутствии письменного согласия работника удержание не производится и вопрос о возмещении ущерба рассматривается, по заявлению администрации районным (городским) народным судом.

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

Если администрация в нарушение установленного порядка произвела удержание из заработной платы без письменного согласия рабочего или служащего, и без судебного решения, то удержанные суммы подлежат возврату.

Статья 31. Определение размера ущерба, подлежащего возмещению

При определении размера ущерба, подлежащего возмещению, во всех случаях принимается во внимание

только прямой действительный ущерб имуществу предприятия, учреждения, организации; недополученные в связи с ущербом доходы в расчет не принимаются.

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

Статья 132. Обязанность администрации обеспечить надлежащие условия для сохранности материальных ценностей

Администрация предприятия, учреждения, организации обязана создать надлежащие условия для сохранности вверенных рабочим и служащим товарно-материальных ценностей.

Статья 133. Учет конкретной обстановки при возложении материальной ответственности на рабочего или служащего

При установлении судом размеров подлежащего возмещению ущерба должны учитываться не только причиненные убытки, но и та конкретная обстановка, при которой убытки были причинены.

Суд может уменьшить размер возмещения ущерба, причиненного рабочим или служащим, в зависимости от его материального положения. Снижение размера ущерба, подлежащего возмещению, не допускается, если ущерб причинен корыстным преступлением.

**О ПОРЯДКЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРОВ
ОБ ИМУЩЕСТВЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
РАБОТНИКОВ ЗА НЕДОСТАЧУ ЦЕННОСТЕЙ**

Постановление НКТ СССР от 29 октября 1930 г. № 332
(«Известия НКТ СССР» 1930 г. № 31—32)

(Извлечение)

1. Особые письменные договоры об имущественной ответственности за недостачу ценностей, переданных под ответственность работника, могут заключаться с работниками следующих категорий:

а) кассиры всех специальностей во всех предприятиях и учреждениях, в том числе и кассовые счетчики;

б) заведующие складами, их помощники и кладовщики, ведающие отдельными кладовыми;

в) заведующие магазинами и заведующие лавками;

г) заведующие отделами, отделенными или секциями магазинов при наличии в этих отделах, отделениях или секциях отдельного учета товаров с самостоятельным штатом;

д) агенты для денежных товарных поручений, в том числе и инкассаторы и экспедиторы;

е) гардеробщики;

ж) лоточники, ларечники, продавцы печатных произведений в киосках...

з) работники связи (сверх предусмотренных в предыдущих пунктах): счетчики денег и марок; дежурные по конторе — если в их обязанности входит заделка и разделка страховых почт; письмоносцы и рассыльные телеграфа, занятые доставкой страховых отправок и переводов; работники, занятые сопровождением почт и обменом их; старшие почтовых вагонов и их помощники; заведующие агентствами, страховыми отделами и кладовыми с хранением ценностей (денежных, почтовых, марочных и пр.); заведующие предприятиями связи и их помощники — если в обязанности этих работников входит производство страховых операций, заделка и разделка почт и ведение кладовыми и ценностями;

и) работники сберегательных касс (сверх предусмотренных в предыдущих пунктах); заведующие сберегательными кассами, их отделами и отделениями и помощники этих лиц; контролеры и помощники контролеров;

к) работники НКПС (сверх предусмотренных в предыдущих пунктах); работники кассовых частей дирекций, связанные с хранением векселей и чеков на получение денег из банка, бухгалтеры — весовщики; десятники складов топлива и лесоматериалов, погрузочно-разгрузочных работ, хозяйственных перевозок; лесоразработок и лесозаготовок; заведующие околотками (при отсутствии специальных кладовщиков по хранению материалов); заведующие погрузочно-разгрузочными работами, пакгаузами, багажными операциями; заведующие коммерческими операциями; коменданты общежи-

тий; начальники станций и разъездов, где нет кассиров и весовщиков; нарядчики поездных бригад; начальники городских станций; капитаны судов, где нет кассиров; начальники лесозаготовительных участков; приемщики материалов, топлива, лесоматериалов и грузов; приходо-расходчики материалов; проводники служебных вагонов, в ведении которых находятся ценные материалы; раздатчики (развозчики) материалов, разъездные; руководители групп по наличным закупкам; смотрители товарных и погрузочных дворов, пакгаузов, зданий, сортировочных платформ; сторожа дежурных помещений и контор; сторожа охраны багажа, багажные раздатчики.

2. В договорах должны быть предусмотрены не только обязательства работников по возмещению причиненного ими ущерба, но и обязательства нанимателя по созданию нормальных условий труда и производственной обстановки, обеспечивающих работнику правильное производство необходимых операций с наименьшим риском для вверенных ему ценностей.

3. В случае отказа работника от подписания договора об имущественной ответственности, составленного в соответствии со ст. 2 настоящего постановления, наниматель может предложить работнику перевод на другую работу, соответствующую его квалификации.

При отсутствии такой работы или при отказе работника от предложенной ему другой работы наниматель может уволить его...

ПОЛОЖЕНИЕ О ВЕДЕНИИ КАССОВЫХ ОПЕРАЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ, КООПЕРАТИВНЫМИ И ОБЩЕСТВЕННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОРГАНИЗАЦИЯМИ И УЧРЕЖДЕНИЯМИ

Утверждено постановлением Совета Министров СССР
от 6 августа 1973 г. № 552

(СП СССР 1973 г. № 17, ст. 95)

(Извлечение)

31. Кассир несет полную материальную ответственность за сохранность всех принятых им ценностей и за

всякий ущерб, причиненный предприятию, организации, учреждению как в результате умышленных действий, так и в результате небрежного или недобросовестного отношения к своим обязанностям.

32. После издания приказа (решения правления колхоза) о назначении кассира на работу руководитель предприятия, организации, учреждения обязан ознакомить кассира с Положением о ведении кассовых операций, после чего кассир выдает обязательство о материальной ответственности по форме, утверждаемой Госбанком СССР и Министерством юстиции СССР.

33. Кассиру запрещается поручать выполнение порученной ему работы другим лицам.

ОБ ИМУЩЕСТВЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ЗА МАТЕРИАЛЫ И ИЗДЕЛИЯ И ЗА ИМУЩЕСТВО ПРЕДПРИЯТИЯ ИЛИ УЧРЕЖДЕНИЯ, ВЫДАННОЕ В ПОЛЬЗОВАНИЕ РАБОТНИКАМ

Инструкция НКТ СССР от 1 июня 1932 г. № 96
(«Известия НКТ СССР» 1932 г. № 17—18)

(Извлечение)

1. Работники предприятий и учреждений несут имущественную ответственность за материалы, полуфабрикаты и изделия, а также за инструменты, спецодежду и другие 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. 1 имущества работник несет ответственность в пятикратном размере причиненного ущерба.

За утрату этого имущества по небрежности, а также за порчу его по небрежности, кроме случаев порчи по небрежности материалов, полуфабрикатов или изделий, работник несет ответственность в пределах до пятикратного размера причиненного ущерба в зависимости от обстоятельства дела.

ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ЗА ПРОСТОЙ ВАГОНОВ ПРИ ПОГРУЗОЧНО-РАЗГРУЗОЧНЫХ ОПЕРАЦИЯХ

Постановление НКТ СССР от 24 августа 1931 г. № 238
(«Известия НКТ СССР» 1931 г. № 25)

(Извлечение)

1. Работники железнодорожного транспорта и хозорганов-клиентов железных дорог несут имущественную ответственность за простой вагонов при погрузочно-разгрузочных операциях.

Ответственность эта устанавливается в размере действительного ущерба до 1/3 месячной тарифной ставки работника.

2. Указанные в ст. 1 работники несут имущественную ответственность за простой вагонов, если он произошел вследствие их нераспорядительности или невыполнения распоряжений администрации.

При этом работники хозорганов-клиентов несут ответственность, если будет установлено, что простой повлек ущерб для хозоргана-клиента (порча груза, оплата простой вагонов, плата за хранение груза сверх установленных сроков бесплатного хранения и пр.).

5. Независимо от имущественной ответственности работники железных дорог и хозорганов-клиентов за простой вагонов несут дисциплинарную ответственность по установленным правилам.

УСТАВ СВЯЗИ СОЮЗА ССР

Утвержден постановлением Совета Министров СССР
от 27 мая 1971 г. № 316

(СП СССР 1971 г. № 10, ст. 83)

(Извлечение)

100. Работники связи несут материальную ответственность перед предприятиями связи за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправлений, недостачу или повреждение вложений поч-

товых отправлений, не доставку периодических изданий, происшедшие по их вине, в полном размере ответственности предприятий связи перед клиентурой и в соответствии с правилами, утверждаемыми Министерством связи СССР по согласованию с ЦК профсоюза работников связи.

О ДОПОЛНЕНИИ ПЕРЕЧНЯ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ, С КОТОРЫМИ МОГУТ ЗАКЛЮЧАТЬСЯ ПИСЬМЕННЫЕ ДОГОВОРЫ О ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Постановление Совета Министров Киргизской ССР
от 23 января 1970 г. № 20

Совет Министров Киргизской ССР постановляет: Дополнить перечень работников, с которыми в соответствии с постановлением ЦИК и СНК СССР от 12 июня 1929 года могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за недостачу ценностей, принятых под ответственность работника для хранения или для других целей, работниками следующих категорий: старшие прорабы, прорабы, мастера и начальники цехов, предприятий, организаций и учреждений республиканских министерств, ведомств и местного подчинения. (Изложено с учетом дополнения, внесенного постановлением Совета Министров Киргизской ССР от 28 мая 1970 г. № 208).

О ДОПОЛНЕНИИ ПЕРЕЧНЯ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ, С КОТОРЫМИ МОГУТ ЗАКЛЮЧАТЬСЯ ПИСЬМЕННЫЕ ДОГОВОРЫ О ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Постановление Совета Министров Киргизской ССР
от 29 февраля 1972 г. № 68

Совет Министров Киргизской ССР постановляет: Дополнить перечень работников, с которыми в соответствии с постановлением ЦИК и СНК СССР от 12 ю-

ня 1929 г. «Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими инвентарю» могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за недостачу ценностей, принятых под ответственность работника для хранения или для других целей, работниками следующих категорий: водители троллейбусов и шоферы автобусов, работающие без кондуктора, кондукторы троллейбусов и автобусов, шоферы таксомоторов, шоферы грузовых автомобилей, исполняющие обязанности экспедитора по приему и сдаче груза при перевозках, предприятий, организаций и учреждений республиканских министерств, ведомств и местного подчинения.

ВРЕМЕННЫЕ ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОЛЛЕКТИВНОЙ (БРИГАДНОЙ) МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ТОРГОВЛИ, ЗАГОТОВОК, ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ СИСТЕМЫ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

Утверждены постановлением Правления Центросоюза
от 12 марта 1971 г. № 32

(Справочник работника общественного питания
потребительской кооперации 1973 г.)

(Извлечение)

1. Общие положения

2. Вопрос о введении коллективной (бригадной) материальной ответственности решается правлениями кооперативных организаций и руководителями хозяйственных объединений и предприятий, имеющими право найма и увольнения работников, по согласованию со всеми работниками, входящими в состав бригад, а также с местными комитетами профсоюза.

3. Коллективная (бригадная) материальная ответственность не применяется в торговых предприятиях, работники которых находятся в близком родстве с заведующим (бригадиром). В этих предприятиях материальная ответственность возлагается на заведующих.

VII. Ответственность за недостачу и порчу материальных ценностей

36. Бригада принимает на себя полную материальную ответственность за все переданные ей в подотчет товарно-материальные ценности (товары, тару, сельскохозяйственные продукты, сырье, готовую продукцию, полуфабрикаты, материалы, инструменты, оборудование, инвентарь, денежные средства), и каждый член бригады отвечает за них сохранность совместно с другими членами.

37. При установлении недостачи товаров, сырья и материалов сверх норм естественной убыли, а также тары, инвентаря и других материальных ценностей, а равно их хищения или порчи бригада несет материальную ответственность в предприятиях розничной и оптовой торговли в размере полной стоимости по государственным розничным (продажным) ценам, а сельскохозяйственных продуктов и товаров, принятых на комиссию от колхозов или закупленных у колхозников и других граждан, — по ценам согласно договоренности, по утвержденным продажным ценам.

Ущерб от недостач, хищений порчи товаров, продукции и полуфабрикатов в предприятиях общественного питания взыскивается с бригады по окончательным продажным ценам (включая наценку), установленным для данного предприятия.

Ущерб, причиненный недостачей, хищением или порчей товаров заготовок (сельскохозяйственных продуктов и сырья), должен возмещаться по государственным розничным ценам, а на которые не имеется розничных цен — по соответствующим отпускным ценам или закупочным ценам с начислением на них накладных расходов по установленной норме.

Примечание. Во всех случаях, когда законодательством предусмотрено повышенная материальная ответственность за недостающие ценности, ущерб должен возмещаться в размере, установленном законом.

38. Каждый член бригады отвечает за недостающие или испорченные ценности, а также за ущерб, вызванный пересортицей и продажей (отпуском) ценностей по ценам ниже установленных, совместно с другими членами бригады пропорционально тарифной ставке, получаемой им заработной платы и фактически проработанному времени.

Примечание. Возмещение ущерба от недостач и пересортицы может быть произведено только после проведения в установленном порядке инвентаризации ценностей.

39. Бригада освобождается от материальной ответственности в следующих случаях:

а) если кража (хищение) товарно-материальных ценностей совершена в нерабочее время посторонними лицами, а также порчи или гибели ценностей, происшедших не по вине бригады;

б) установления непосредственных виновников кражи (хищения) или порчи (гибели) ценностей, совершенных отдельными членами бригады, на которых и возлагается материальная ответственность.

Бригада освобождается от материальной ответственности за указанные выше кражи, хищения и потери только при условии, если последние оформлены соответствующими документами в установленном порядке и предусмотрены сроки.

40. При письменном согласии членов бригады добровольно возместить ущерб, взыскание производится по решению правления кооперативной организации или по распоряжению руководства предприятия путем удержания из заработной платы.

Если бригада в целом или отдельные ее члены не согласны на возмещение ущерба, то взыскание производится в соответствии с действующим законодательством в судебном порядке.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ О БРИГАДНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ТОРГОВЛИ И ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

Утверждены приказом Министра торговли
Киргизской ССР от 25 января 1964 года № 10

(Извлечение)

II. Порядок организации бригадной материальной ответственности

4. Бригады создаются во всех предприятиях торговли и общественного питания, имеющих в своем составе от двух и более работников, которые непосредственно осу-

— осуществляют работу с товарно-материальными ценностями (кроме рабочих грузчиков и младшего обслуживающего персонала).

Организируются бригады на самостоятельных участках работы: в торговом предприятии, не имеющем секционных делений — одна бригада; в крупных предприятиях, имеющих деление на самостоятельные отделы, секции — бригады в каждом отделе, секции.

Работники прикрепленных филиалов и мелкорозничной сети в состав бригады основного предприятия не входят. В тех из них, где имеется два и более работников организируются свои бригады.

Количество членов бригады определяется конкретными условиями каждого предприятия и должно обеспечивать возможность взаимного контроля за сохранностью доверенных бригаде ценностей.

5. В крупных магазинах, имеющих секции по торговле отдельными группами товаров, которые снабжаются из подсобно-складских помещений, удаленных от секций, магазинов, вводится отдельная бригадная материальная ответственность работников прилавка, только за ценности, находящиеся в торговом зале, и отдельно за ценности — в подсобно-складских помещениях. При этом, в секциях магазинов образуются бригады по торговле отдельными размерами обуви, швейными изделиями или отдельными группами товаров по узкой специализации, а за ценности, находящиеся в подсобно-складских помещениях, бригадная материальная ответственность возлагается на заведующего секцией и его заместителя.

В небольших магазинах и секциях магазинов, имеющих подсобно-складские помещения при торговом зале, вводится единая материальная ответственность работников прилавка за ценности, находящиеся в торговом зале и подсобно-складском помещении.

В павильонах, палатках, киосках и ларьках, имеющих два и более работников прилавка и входящих в состав хозрасчетных магазинов или снабжающихся от магазинов, организируются отдельные бригады с материальной ответственностью.

6. Бригадная материальная ответственность вводится в складах оптовых баз и распределительных складах

торгов, трестов, столовых, имеющих два и более работников складов.

7. В предприятиях общественного питания (ресторанах, столовых, кафе, закусочных и др.), вводится бригадная материальная ответственность на производстве (кухне) и в буфетах, а также в магазинах кулинарных изделий и в кондитерских цехах, имеющих двух или более работников.

В предприятиях общественного питания, которые переведены на самообслуживание с последующей оплатой, где по условиям работы производство (кухня) отделены от раздачи, вводится отдельная бригадная материальная ответственность за ценности, находящиеся на кухне и отдельно на раздаче, а если производство (кухня) объединены с раздачей, то вводится единая бригадная материальная ответственность за ценности, находящиеся на производстве (кухне) и на раздаче.

8. В магазинах кулинарных изделий вводится отдельная бригадная материальная ответственность за ценности отдельно по цехам и в торговом зале по отделам.

9. В розничных торговых предприятиях в состав бригад вводятся заведующие магазинами и их заместители (если они не являются распределителями кредитов), заведующие отделами, секциями, их заместители, ст. продавцы, продавцы и пом. продавцов.

В складах оптовых баз и розничных торговых организаций в состав бригад включаются заведующие складами, их заместители, кладовщики, приемщики, отборщики, упаковщики и другие работники складов, непосредственно связанные с приемом, хранением и отпуском товаров, кроме рабочих, грузчиков и младшего обслуживающего персонала.

В состав бригад на производстве (кухне) предприятий общественного питания включаются заместители заведующих производством, повара, помощники поваров. В предприятиях, переведенных на самообслуживание с последующей оплатой отпущенной продукции, в состав бригад включается и кассир-контролер.

В кондитерских цехах в состав бригад включаются заведующие цехами, кондитеры, помощники кондитеров, пекари; в буфетах — заведующие буфетами, буфетчики и их помощники.

Организация посменных бригад в предприятиях торговли и общественного питания с передачей ценностей не допускается.

10. Организацию бригад и подбор членов бригад осуществляют руководители хозрасчетных предприятий торговли и общественного питания (если на них возложен подбор кадров) или руководители вышестоящих организаций (торгов, трестов, контор, отделений).

Каждая бригада организуется при согласии на это работников коллектива, входящего в состав бригады, и месткома профсоюза, а при отсутствии в этом предприятии местного комитета — с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Состав бригады оформляется решением собрания членов бригады и приказом руководителя хозрасчетного предприятия или вышестоящей организации (торга, треста, конторы, отделения).

Бригадиром может быть старший по должности: заведующий магазином (отделом, секцией), его заместитель, ст. продавец, зав. складом, зав. производством предприятия общественного питания, зав. цехом.

В бригадах, численностью от трех и более человек, бригадир и его заместитель (кроме заведующих магазинами и заведующих складами) избираются всеми членами бригады сроком на 1 год не менее 2/3 голосов и лишь после этого утверждается руководителем предприятия, организации на соответствующую должность.

Заведующие магазинами и заведующие складами назначаются в общеустановленном порядке.

11. Бригада имеет право заявлять отвод, а также выражать недоверие всем работникам, включенным в состав бригады, в т. ч. и бригадирам, которые, по ее мнению, не могут обеспечить сохранность государственных ценностей. Вопрос об основательности отвода разрешается на собрании членов бригады с участием руководителя предприятия (организации) и местного комитета, а при отсутствии в коллективе последнего — вышестоящего профсоюзного органа. Решение собрания бригады оформляется протоколом и приказом руководителя предприятия (организации). Исключенных из состава бригад работников, администрация обязана освободить от работы или использовать в других предприятиях на работах, не связанных с бригадной материальной от-

ветственностью. В случае неизбрания бригадиром лица, ранее работавшего бригадиром, последний с согласия бригады может оставаться членом бригады, с соответствующим перемещением в должности.

III. Договоры о бригадной материальной ответственности

12. Возложение на бригаду материальной ответственности оформляется путем заключения договора между администрацией предприятия (организации) и соответствующей бригадой.

Договор о бригадной материальной ответственности оформляется администрацией соответствующего торгового предприятия (организации) в двух экземплярах и подписывается руководителем предприятия (организации) и всеми членами бригады; после чего один экземпляр договора передается главным и старшим бухгалтерам предприятия (организации), а второй хранится у бригадира.

После соответствующей проверки договора о бригадной материальной ответственности, главный (старший) бухгалтер торгового предприятия дает разрешение на передачу бригаде товаро-материальных ценностей.

При выбытии из бригады одного из членов или при принятии в состав бригады других работников, новый договор с разрешения руководителя, главного (старшего) бухгалтера предприятия (организации) и местного комитета, может не заключаться. В этих случаях, на договоре против подписи выбывшего члена бригады, руководством предприятия делается подпись о дате выбытия, а вновь принятый член бригады дает подписку на договоре о принятии им материальной ответственности, предусмотренной договором.

Прием в состав бригады новых членов и указанный порядок оформления договора может быть произведен только по письменному согласию всех членов бригады.

При выбытии бригадира договор переоформляется обязательно.

13. При временном выбытии из состава бригады отдельных ее членов, а также при приеме и увольнении членов бригады (за исключением бригадира) проведение инвентаризации ценностей не обязательно. Однако

такое изменение состава бригады без проведения инвентаризации может иметь место только с письменного согласия всех членов бригады. При этом новый член бригады дает подписку на договоре о материальной ответственности следующего содержания: «Согласен принять материальную ответственность за ценности без проведения инвентаризации». При согласии членов бригады не проводить инвентаризации, при увольнении одного из членов бригады, об этом ими должна быть сделана соответствующая отметка на договоре. При этом вопрос о проведении инвентаризации в каждом отдельном случае решается руководителем и главным (старшим) бухгалтером предприятия (организации). При временном выбытии (отпуск, болезнь и др.) из состава бригады бригадира проведение инвентаризации ценностей обязательно.

IV. Ответственность и обязанности бригады

14. При бригадной материальной ответственности бригада принимает на себя полную материальную ответственность за все переданные в подотчет товаро-материальные ценности (товары, тару, материалы, основные средства и др.).

15. Бригада обязана:

— обеспечить полную сохранность ценностей, правильность их приема, хранения, продажи или отпуска по установленным ценам;

— своевременно сообщать администрации предприятия (организации) о всех случаях хищений, недостач и мерах по предотвращению порчи товаров, тары, материалов;

— участвовать в инвентаризации ценностей, находящихся в подотчете бригады.

16. При выявлении недостачи товаров сверх установленных норм естественной убыли, а также их порчи и утраты ценностей по вине работников бригады, бригада несет ответственность в размере стоимости недостающих, испорченных или утраченных товаро-материальных ценностей по государственным розничным ценам.

Каждый член бригады отвечает за недостающие и испорченные ценности по розничным ценам, а также за ущерб, вызванный продажей или отпуском товаров по ценам ниже установленных, совместно с другими члена-

ми бригады пропорционально получаемой ими заработной платы и фактически проработанному времени.

Члены бригады за несение материальной ответственности дополнительное вознаграждение не получают.

17. Бригада освобождается от материальной ответственности в случаях:

— если кража (хищение) товаро-материальных ценностей совершена посторонними лицами, а также если порча и утрата ценностей произошли не по вине бригады или отдельного ее члена;

— установление непосредственных виновников кражи (хищения) или порчи (утраты) ценностей, совершенных конкретными членами бригады, на которых и возлагается ответственность за эти действия.

Бригада освобождается от материальной ответственности за указанные выше кражи, хищения и потери только при условии если последние оформлены соответствующими документами, составленными и представленными бригадой в установленном порядке и сроки.

Если в нарушение п. 19 данного положения товаро-материальные ценности принимались и отпускались одним бригадиром и на приходно-расходных документах učinены росписи одного бригадира, без участия одного из членов бригады, то ответственность за недостачу или порчу ценностей возлагается на одного бригадира.

Если порча ценностей произошла по независящим от бригады причинам, вследствие непринятия мер по обеспечению сохранности ценностей со стороны директора (заведующего) магазина, то ответственность за нанесенный ущерб возлагается на заведующего магазином.

18. В тех случаях, когда недостачи товаров явились следствием непринятия своевременных мер по обеспечению сохранности ценностей со стороны работников бригады, они должны привлекаться за это к дисциплинарной, а в подлежащих случаях и к судебной ответственности.

Если конкретные виновники недостачи товаров и др. ценностей не установлены, то в зависимости от обстоятельств, привлекаются к дисциплинарной или в подлежащих случаях к судебной ответственности бригадир и его заместитель, как не обеспечившие руководства бригадой.

VI. Обязанности администрации торгового предприятия (организации)

23. Администрация торгового предприятия (организации) обязана:

— создать бригадам нормальные условия труда по обеспечению сохранности ценностей, переданных в их подотчет;

— устанавливать порядок выхода на работу членов бригад по ленточному графику в пределах 7-ми часового рабочего дня в предприятиях, работающих в полторы и две смены;

— проводить в установленном порядке и сроки очередные и внеочередные инвентаризации товаров, в том числе по требованию бригады и др. ценностей, находящихся под отчетом бригады...;

— ...не допускать оставления на работе в бригадах лиц, допускающих нарушения правил торговли, недостачи, порчу товаров и скомпрометировавших себя на работе...;

— ...Требовать от членов бригады полного возмещения ущерба, нанесенного недостачами или порчей материальных ценностей.

ПРАВИЛА ПРОИЗВОДСТВА ДЕНЕЖНЫХ НАЧЕТОВ КОМИТЕТАМИ НАРОДНОГО КОНТРОЛЯ

Утверждены постановлением Совета Министров СССР от 4 августа 1969 г. № 612

(СП СССР 1969 г. № 19, ст. 109)

(Извлечение)

1. Денежные начеты на должностных лиц производятся Комитетом народного контроля СССР, комитетами народного контроля союзных и автономных республик, краевыми, областными, окружными, городскими и районными комитетами народного контроля на основании Положения об органах народного контроля в СССР, утвержденного постановлением ЦК КПСС и Совета Ми-

нистров СССР от 19 декабря 1968 г. № 1020 (СП СССР 1969 г. № 1, ст. 2).

Примечание. Денежные начеты окружными, городскими (кроме городов Москвы и Ленинграда), районными комитетами народного контроля производятся в каждом отдельном случае с согласия соответствующих областных, краевых, а в республиках без областного деления — республиканских комитетов народного контроля. Районные комитеты народного контроля в гг. Москве и Ленинграде производят денежные начеты с согласия соответственно Московского и Ленинградского городских комитетов народного контроля.

2. Денежные начеты производятся на должностных лиц, причинивших своими неправильными действиями или нераспорядительностью материальный ущерб государству, колхозам и иным кооперативным и общественным предприятиям и организациям, в случаях:

а) невыполнения планов и заданий по поставкам продукции и материалов другим отраслям народного хозяйства, в другие союзные республики или для общесоюзных нужд;

б) выпуска и поставки недоброкачественной, а также некомплектной продукции;

в) порчи или утраты сырья, готовой продукции и других материальных ценностей;

г) сверхнормативных потерь сырья, материалов и полуфабрикатов при их хранении, переработке или транспортировке, допущения излишеств в расходовании государственных и общественных средств;

д) систематической задержки железнодорожных вагонов, речных и морских судов, автомобилей и самолетов под погрузкой и разгрузкой сверх установленных сроков, а также несвоевременной вывозки грузов со станций, пристаней и из портов;

е) незаконной выплаты денежных средств вследствие неправильного применения расценок, приписок в нарядах фактически невыполненных работ, переплаты по счетам и расчетам;

ж) незаконной выплаты вознаграждений, премий, пособий, пенсий, компенсаций, незаконного расходования средств на празднества, юбилей и банкеты;

з) расходования средств на выплату заработной платы административно-управленческому персоналу в связи с содержанием излишней численности работников или незаконного повышения должностных окладов, а

также превышения административно-управленческих расходов против утвержденной сметы;

и) незаконного командирования представителей на промышленные предприятия, базы и в сбытовые конторы для обеспечения отгрузки сырья, материалов, готовой продукции, топлива и оборудования;

к) неприятия мер к своевременному взысканию подотчетных сумм, к возмещению ущерба, причиненного недостачей или хищением, в результате чего образовалась безнадежная задолженность, а также неприятие мер к взысканию сумм неустойки (штрафа, пени) с лиц, по вине которых предприятия, колхозы, учреждения или организации произвели выплату неустойки (штрафа, пени), если по трудовому законодательству выплаченные суммы полностью или частично подлежат взысканию с этих лиц.

3. Денежные начеты производятся в размере причиненного ущерба, но не свыше трех месячных окладов должностного лица, на которое производится начет.

Размер денежных начетов за ущерб, причиненный совместно несколькими должностными лицами, определяется отдельно в отношении каждого из этих лиц в зависимости от степени виновности их...

4. В случае привлечения должностных лиц на основании материалов органов народного контроля к уголовной ответственности денежные начеты на них не производятся, а причиненный действиями этих лиц ущерб определяется и взыскивается судом.

Денежный начет не производится также в случаях, когда действующим законодательством установлена полная материальная ответственность должностных лиц за причиненный ущерб и размер ущерба превышает три месячных оклада должностного лица. В этих случаях комитетами народного контроля дается указание администрации предприятий, колхозов, учреждений и организаций о взыскании причиненного ущерба в установленном законом порядке.

5. Основанием для производства денежных начетов являются материалы проверок, произведенных комитетами, группами и постами народного контроля, а также материалы ревизий финансовых органов.

При рассмотрении на заседании соответствующего комитета народного контроля вопроса о денежных наче-

тах заслушиваются объяснения должностных лиц, причинивших материальный ущерб.

6. Постановления комитетов народного контроля о денежных начетах являются обязательными к исполнению для государственных, кооперативных (в том числе колхозов) и общественных предприятий, учреждений и организаций.

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и премирования рабочих
автомобильного транспорта, а также
транспортно-экспедиционного обслуживания и
погрузочно-разгрузочных работ системы
автомобильного транспорта

Утверждено постановлением Госкомтруда СССР
и Секретариата ВЦСПС от 14 декабря
1972 года № 322/34

(Бюллетень Госкомтруда СССР, 1974 г. № 3)

(Извлечение)

47. ...За перерасход топлива сверх установленных норм по вине водителей автомобилей с них удерживается: 60% стоимости перерасходованного карбюраторного топлива и 35% стоимости перерасходованного дизельного автотракторного топлива. Удержание производится в порядке, предусмотренном статьей 49 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.

**О МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
РАБОТНИКОВ, ВИНОВНЫХ В ХИЩЕНИИ,
НЕДОСТАЧЕ И СВЕРХНОРМАТИВНЫХ
ПОТЕРЯХ ДРАГОЦЕННЫХ МЕТАЛЛОВ,
ДРАГОЦЕННЫХ КАМНЕЙ И ДРУГИХ
ВАЛЮТНЫХ ЦЕННОСТЕЙ**

Постановление Совета Министров СССР
от 11 июля 1957 г. № 820

1. Установить, что работники государственных, кооперативных и общественных предприятий, учреждений и организаций, выполняющие операции по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке и хранению валютных ценностей (золота, серебра, платины и металлов платиновой группы, драгоценных камней, изделий из драгоценных металлов и драгоценных камней, музейных экспонатов из драгоценных металлов и драгоценных камней, иностранной валюты, ценных бумаг и платежных документов в иностранной валюте, сертификатов Всесоюзного объединения «Внешпосылторг», отрезных чеков Внешторгбанка СССР и других ценных бумаг в рублях, принимаемых в платежи при продаже товаров за иностранную валюту магазинами и другими предприятиями государственной торговли), виновные в хищениях или недостачах указанных ценностей, несут независимо от привлечения их к уголовной или дисциплинарной ответственности материальную ответственность в следующих размерах:

а) по золоту — из расчета 20 рублей за один грамм чистоты;

б) по платине и металлам платиновой группы, кроме палладия, — из расчета 35 рублей за один грамм чистоты, за палладий — 10 рублей за один грамм чистоты;

в) по серебру — из расчета 30 копеек за один грамм чистоты;

г) по иностранной валюте, ценным бумагам и платежным документам в иностранной валюте — в 5—10-кратном размере (по усмотрению администрации) их курсовой стоимости, определяемой исходя из курса Госбанка СССР, а по валютам социалистических стран — с учетом скидок (надбавок) для неторговых платежей,

действующих на день установления размера ущерба, подлежащего возмещению.

Материальную ответственность в указанных размерах несут также и лица, получившие под отчет иностранную валюту, в случаях несдачи остатка валюты сверх сумм, принятых по отчету.

По ценным бумагам в рублях (сертификаты Всесоюзного объединения «Внешпосылторг», отрезные чеки Внешторгбанка СССР и т. п.), принимаемым в платежи при продаже товаров за иностранную валюту магазинами и другими предприятиями государственной торговли, — в 5—10-кратном размере (по усмотрению администрации) их стоимости;

д) по драгоценным камням: за сырье — в 5-кратном размере и за ограненные драгоценные камни, прошедшие оценку — в 3-кратном размере их балансовой стоимости;

е) по изделиям из драгоценных металлов и драгоценных камней — по государственным розничным ценам на ювелирные изделия, а по изделиям, на которые розничные цены не установлены, — в размерах, указанных в подпунктах «а», «б», «в», и «д» настоящего пункта;

ж) по алмазным инструментам — по государственным розничным ценам на эти инструменты, а по инструментам, на которые розничные цены не установлены, — в 2—3-кратном (по усмотрению администрации) размере их стоимости по действующим оптовым ценам;

з) по синтетическому корунду — в 3-кратном размере его стоимости по действующим оптовым ценам;

и) по алмазным порошкам и инструментам, изготовленным с использованием алмазных порошков, — по действующим оптовым ценам;

к) по музейным экспонатам, содержащим драгоценные металлы и драгоценные камни, — исходя из оценки экспертов в каждом отдельном случае, с учетом исторической и художественной ценности утраченного экспоната и размеров материальной ответственности, предусмотренных в настоящем пункте. (Изложен в редакции постановления Совета Министров СССР от 16 августа 1968 г. № 634).

2. Установить, что работники предприятий, учреждений и организаций, обрабатывающие и применяющие в процессе производства драгоценные металлы, драго-

ценные камни, синтетический корунд и изделия из них, виновные в хищениях, недостачах или сверхнормативных потерях указанных ценностей, несут независимо от привлечения их к уголовной или дисциплинарной ответственности материальную ответственность в следующих размерах:

а) за хищение или недостачу драгоценных металлов, драгоценных камней, синтетического корунда и изделий из них — в размерах, предусмотренных в пункте 1 настоящего постановления;

б) за сверхнормативные потери (кроме происшедших в связи с непредвиденными нарушениями технологического процесса), если они допущены вследствие небрежности в работе, нарушения специальных правил и инструкций или невыполнения распоряжений администрации:

драгоценных металлов: по золоту — в 10—15-кратном (по усмотрению администрации), по платине, палладию и рутению — в 10-кратном, по серебру, иридию, родию и осмию — в 8-кратном размере их стоимости по отпускным ценам промышленности;

драгоценных камней — в 2—3-кратном (по усмотрению администрации) размере, а синтетического корунда — в однократном размере их балансовой стоимости.

Там, где это необходимо по условиям производства, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу и сверхнормативные потери драгоценных металлов, драгоценных камней, синтетического корунда и изделий из них, устанавливаемая на основании письменных договоров с работниками. (Изложен в редакции постановления Совета Министров СССР от 16 августа 1968 г. № 634).

3. Предоставить Министерству финансов СССР право в случае изменения в установленном порядке цен на драгоценные металлы изменять размеры материальной ответственности за причиненный ущерб, установленные подпунктами «а», «б», и «в» пункта 1 настоящего постановления.

4. Взыскание ущерба в размерах, установленных настоящим постановлением, производить по распоряжению администрации из заработной платы и любых других сумм, причитающихся работнику от предприятия или учреждения, который, в случае несогласия с распоряже-

нием администрации, вправе обжаловать основания к удержанию в соответствии с пунктом «н» статьи 10 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г.¹

5. Суммы, взысканные в возмещение ущерба в случаях, указанных в настоящем постановлении, обращать в первую очередь на покрытие ущерба соответствующего предприятия, учреждения или организации, а остальную часть взысканной суммы зачислять в доход союзного бюджета.

6. Наложённые до издания настоящего постановления штрафы за недостачу валютных ценностей в соответствии с постановлением Совнаркома СССР от 25 июля 1935 г. № 1554 пересмотру не подлежат.

О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЗЫСКАНИЯ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ ГОСУДАРСТВУ ХИЩЕНИЯМИ ДРАГОЦЕННЫХ МЕТАЛЛОВ, ДРАГОЦЕННЫХ КАМНЕЙ И ДРУГИХ ВАЛЮТНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

Постановление Совета Министров СССР
от 20 марта 1970 г. № 180

(Извлечение)

Установить, что размер взыскания за ущерб, причиненный государству хищением драгоценных металлов, драгоценных камней и других валютных ценностей, независимо от того, кем совершено хищение, исчисляется по правилам, установленным постановлением Совета Министров СССР от 11 июля 1957 г. № 820 (в редакции постановления Совета Министров СССР от 16 августа 1968 г. № 634) для определения размера материальной ответственности в случаях совершения тех же действий работниками предприятий, учреждений и организаций,

¹ В настоящее время следует руководствоваться пунктом «к» статьи 10 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 года.

выполняющими операции по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке и хранению валютных ценностей...

ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 5

Пленума Верховного Суда СССР
от 5 июля 1974 года

О применении судами законодательства,
регулирующего материальную ответственность
рабочих и служащих за ущерб, причиненный
предприятию, учреждению, организации

(Извлечение)

1. Иски администрации предприятия, учреждения, организации о взыскании с рабочих и служащих причиненного ими ущерба подлежат рассмотрению в судебном порядке:

а) если за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в размере не более одной трети месячной тарифной ставки (оклада) и возмещение этого ущерба не может быть произведено по распоряжению администрации путем удержания из заработной платы;

б) при материальной ответственности работника свыше одной трети месячной тарифной ставки (оклада), а также при возмещении ущерба в пределах полного его размера.

2. Если в нарушение ст. 49 Основ законодательства о труде администрация предприятия, учреждения, организации произвела в возмещение ущерба удержание из заработной платы работника, то его иск к администрации о возврате удержанной суммы подлежит рассмотрению судом при условии, что данный вопрос предварительно рассматривался комиссией по трудовым спорам и ФЗМК профсоюза, а также когда на предприятии, учреждении, организации нет ФЗМК профсоюза и профсоюзного организатора (ст. 89 Основ законодательства о труде).

3. Судам особо тщательно следует выяснять обстоятельства, от которых зависит установление условий материальной ответственности рабочих и служащих, а также определение сумм, подлежащих возмещению.

По общему правилу (часть 1 ст. 49 Основ законодательства о труде) за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, рабочие и служащие, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более одной трети своей месячной тарифной ставки (оклада), за исключением случаев, когда иной предел материальной ответственности установлен законодательством Союза ССР.

Месячная тарифная ставка (оклад) работника определяется на день обнаружения ущерба.

При материальной ответственности в размере причиненного ущерба, но не свыше двух третей среднего месячного заработка либо не свыше среднего месячного заработка (части 1 и 2 ст. 120 КЗоТ РСФСР и соответствующие статьи КЗоТ других союзных республик) он согласно действующим правилам определяется из расчета последних двух календарных месяцев работы лица, предшествовавших обнаружению ущерба. Если ответчик проработал на данном предприятии (организации) менее двух месяцев, — то его средний месячный заработок определяется исходя из фактически проработанного времени.

Если иск заявлен о возмещении ущерба в пределах полного его размера, а согласно закону на работника может быть возложена материальная ответственность не более одной трети месячной тарифной ставки (оклада) или в ином ограниченном размере, суд разрешает спор по существу. На работника в этих случаях может быть возложена материальная ответственность в размере причиненного ущерба, но не более одной трети месячной тарифной ставки (оклада), если суд признает уважительной причину пропуска месячного срока на предъявлении иска.

4. В соответствии с п. 2 ст. 120 Кодекса законов о труде РСФСР и аналогичных статей КЗоТ других союзных республик лица административно-технического и административно-хозяйственного персонала несут ма-

материальную ответственность в размере причиненного ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка, если ущерб возник в связи с неправильной постановкой учета и хранения материалов, полуфабрикатов, изделий или предметов, выданных в пользование работникам (специальная одежда, инструменты, измерительные приборы и т. д.), а также в связи с непринятием ими необходимых мер по борьбе с хищением, уничтожением и порчей этого имущества.

К таким лицам следует относить тех, которые осуществляют производственно-организационные функции по руководству трудом подчиненных им работников и использованием средств производства.

При выявлении непосредственных причинителей ущерба, вызванного утратой, уничтожением или порчей указанного имущества, последние обязаны возместить ущерб в пределах, установленных законодательством. Лица административно-технического и административно-хозяйственного персонала в этих случаях несут материальную ответственность в пределах своего среднемесячного заработка лишь за ту часть ущерба, которая не возмещена непосредственными причинителями его. При этом общая сумма, подлежащая взысканию, не должна превышать причиненного ущерба.

5. Суды должны иметь в виду, что в соответствии с действующим законодательством работники, независимо от привлечения к уголовной ответственности, несут материальную ответственность в пределах полного размера ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации в результате: умышленного уничтожения, умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий, а также выданных в пользование работников предметов (специальная одежда, инструменты, измерительные приборы и т. д.); утраты этого имущества по небрежности.

6. Разрешая дела о материальной ответственности работника в пределах полного размера ущерба, причиненного действиями, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке, судам следует истребовать доказательства, подтверждающие, что виновность работника в совершении этого деяния установлена судебно-следственными органами в порядке уголовного судопроизводства.

Такая ответственность возлагается и в тех случаях, когда ущерб причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке, но он был освобожден от уголовной ответственности и наказания вследствие истечения срока давности для привлечения к уголовной ответственности или акта амнистии и по иным основаниям, предусмотренным в законе.

7. Придя к выводу о неправильности мотивов прекращения уголовного дела, связанного с причинением работником ущерба, либо о том, что в действиях работника не содержится признаков деяний, преследуемых в уголовном порядке, суд должен поставить перед соответствующим прокурором вопрос о пересмотре принятого органом расследования постановления по уголовному делу.

Если уголовное дело не возбуждалось, но суд обнаружил в действиях ответчика признаки преступления, он сообщает об этом прокурору или сам возбуждает уголовное дело (ст. 225 ГПК РСФСР и аналогичные статьи ГПК других союзных республик). В этих случаях суд приостанавливает производство по гражданскому делу о возмещении причиненного работником ущерба.

8. В случае вынесения оправдательного приговора за отсутствием состава преступления, а равно при прекращении по этому основанию уголовного дела в стадии предварительного следствия, суд, рассматривая дело о возмещении ущерба в порядке гражданского судопроизводства, вправе по иным основаниям удовлетворить иск в пределах полного размера причиненного работником ущерба (специальный закон, особый договор).

9. Разрешая дела о материальной ответственности работника за причиненный ущерб на основании специального закона или постановления, суд обязан проверить за какой вид ущерба специальная ответственность установлена постановлением и относится ли он к той категории работников, которые предусмотрены специальным законом или постановлением.

10. При рассмотрении дел о материальной ответственности на основании особого письменного договора, заключенного между работником и предприятием, учреждением, организацией о принятии на себя работни-

ком полной материальной ответственности за сохранность ценностей, переданных под его ответственность, судам необходимо проверить, относится ли ответчик к категории работников, с которыми по занимаемой ими должности согласно соответствующему перечню может быть заключен особый письменный договор, и был ли такой договор заключен.

При отсутствии этих условий на работника за причиненный им ущерб может быть возложена материальная ответственность лишь в ограниченном размере, если согласно действующему законодательству работник по иным основаниям не несет материальную ответственность в пределах полного размера ущерба.

11. При коллективной (бригадной) материальной ответственности за ущерб на основании особого письменного договора, заключенного между бригадой работников и предприятием, организацией, доля каждого члена бригады по возмещению ущерба должна определяться в соответствии с действующими положениями, которыми установлена такая материальная ответственность.

12. Судам следует иметь в виду, что на работника может быть возложена обязанность возместить ущерб в пределах полного его размера, если материальные ценности, в которых он не отчитался, были получены им согласно выданной доверенности или другим документам.

13. Если в процессе трудовой деятельности работник причинил ущерб третьим лицам и этот ущерб возмещен предприятием, учреждением, организацией, то по заявленному иску на работника может быть в порядке регресса возложена обязанность возместить этот ущерб в пределах, предусмотренных законом.

— Право регрессного требования к работнику возникает со времени выплаты предприятием, учреждением, организацией сумм третьему лицу и с этого же времени исчисляется срок на предъявление регрессного иска.

14. В соответствии со ст. 123 Кодекса законов о труде РСФСР и аналогичными статьями КЗоТ других союзных республик при установлении размеров подлежащего возмещению ущерба суды должны учитывать не только причиненные убытки, но и ту конкретную обстановку, при которой убытки были причинены, а также материальное положение работника.

К конкретной обстановке, при которой убытки были причинены, следует относить обстоятельства, препятствующие работнику выполнить должным образом возложенные на него обязанности, в частности, отсутствие нормальных условий хранения, ненадлежащая организация труда и т. п. Вместе с тем необходимо учитывать, принимал ли работник зависящие от него меры к предотвращению убытков.

В решении суд должен изложить мотивы о снижении сумм, подлежащих взысканию в возмещении ущерба.

Снижение размера возмещения ущерба не допускается, если ущерб причинен хищением, а в случаях, предусмотренных КЗоТ союзных республик и другими преступными действиями, совершенными в корыстных целях.

15. Установив при рассмотрении иска о возмещении ущерба, что таковой причинен не только по вине работника, к которому заявлен этот иск, но и по вине должностного лица предприятия, учреждения, организации, суд должен обсудить вопрос о привлечении этого должностного лица к участию в деле в качестве второго ответчика. В этом случае суд вправе возложить на обоих ответчиков обязанность в соответствующей доле возместить ущерб, причиненный по их вине.

16. Судам необходимо проверять, соблюдены ли администрацией установленные ст. 90 Основ законодательства о труде сроки обращения в суд с исками о взыскании с работников материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации:

— один месяц со дня обнаружения ущерба при материальной ответственности в размере не более одной трети месячной тарифной ставки (оклада);

— один год со дня обнаружения причиненного ущерба при материальной ответственности в размере свыше одной трети месячной ставки (оклада) работника.

По искам администрации предприятия, учреждения, к работнику о взыскании задолженности (аванса и других сумм) применяется срок давности — один год со времени истечения срока платежа.

Если указанные сроки были пропущены по уважительным причинам, суд восстанавливает их, о чем должно быть сказано в решении.

При разрешении судами вопросов, связанных с соб-

люденнем срока обращения с иском в суд о возмещении ущерба и задолженности работника, применяются установленные ГК союзных республик положения о приостановлении и перерыве течения срока исковой давности.

17. В соответствии с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 19 мая 1961 года № 440 «О мерах по предотвращению фактов обмана государства и по усилению контроля за достоверностью отчетов о выполнении планов и обязательств» незаконно выплаченные руководителям предприятий и хозяйственных организаций, главным бухгалтерам, начальникам плановых и финансовых отделов премии, в случае выявления приписок в отчетности, подлежат обязательному взысканию.

В связи с этим при наличии спора иски о взыскании незаконно полученной премии подлежат рассмотрению в судебном порядке.

18. Администрация предприятия, учреждения, организации вправе предъявить в суде иск к работнику о взыскании с него задолженности (аванса и других сумм), если она не имела возможности взыскать эту задолженность своим распоряжением путем удержания из заработной платы работника (ст. 124 КЗоТ РСФСР и соответствующие статьи КЗоТ других союзных республик).

19. При рассмотрении дел о возмещении работникам ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, судам необходимо особое внимание обращать на выявление причин и условий, способствующих возникновению ущерба, и ставить перед хозяйственными, советскими и общественными организациями вопросы о принятии соответствующих мер, направленных на устранение выявленных недостатков в деле охраны социалистической собственности.

6. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 134. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и Киргизской ССР.

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

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

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

2) при увольнении рабочего или служащего до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 3, 5 и 6 статьи 31 и пунктах 1, 2 и 5 статьи 36 настоящего Кодекса, при направлении на учебу, а также в связи с уходом на пенсию;

3) при возмещении ущерба, причиненного по вине рабочего или служащего предприятию, учреждению, организации, если работником дано письменное согласие на удержание из заработной платы (часть первая статьи 127).

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

Статья 135. Ограничение размера удержаний из заработной платы

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать двадцати процентов, а в случаях, особо предусмотренных законодательством Союза ССР и Киргизской ССР, — пятидесяти процентов заработной платы, причитающейся к выплате рабочему или служащему.

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

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

Статья 136. Запрещение удержаний из некоторых сумм, подлежащих выплате рабочим и служащим

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

ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕССУАЛЬНЫЙ КОДЕКС КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 373. Обращение взыскания на имущество должника

...Взыскание на имущество должника не обращается, если размер взыскания не превышает той доли месячной заработной платы или иного заработка, пенсии или стипендии, на которую по закону может быть обращено взыскание.

Статья 395. Обращение взыскания на заработную плату должника

Взыскание на заработную плату должника обращается при исполнении решения о взыскании периодических и других платежей в случаях, указанных в части 6 статьи 373 настоящего Кодекса.

Взыскание на заработную плату должника также обращается при отсутствии у должника имущества или недостаточности имущества для полного погашения взыскиваемых сумм.

Статья 403. Порядок обращения взыскания на заработную плату и иные виды доходов должника

Судебный исполнитель направляет исполнительный документ в учреждение, предприятие или организацию, где должник работает, либо получает вознаграждение, пенсию, стипендию или пособие, с предложением производить удержания согласно решению суда и удержанные суммы пересылать взыскателю.

При увольнении должника с работы учреждение, предприятие или организация возвращают исполнительный документ судебному исполнителю с отметкой о произведенных удержаниях и о новом месте работы должника если оно известно.

Администрация предприятия, учреждения, организации, производившая удержание алиментов на детей по судебному решению, должна сообщать в трехдневный срок судебному исполнителю по месту исполнения решения и лицу, получающему алименты, об уходе с работы лица, уплачивающего алименты, а также о новом месте его работы или жительства; если это ей известно. (Статья 403 дополнена частью 3 Указом от 3 июня 1968 г. «Ведомости Верховного Совета Киргизской ССР», 1968 г., № 12, ст. 46).

Исполнительные документы о взыскании с граждан в пользу государственных учреждений, предприятий, колхозов и иных кооперативных и общественных организаций денежных сумм, не превышающих той доли месячной заработной платы или иного заработка, пенсии или стипендии должника, на которую по закону может быть обращено взыскание, направляются взыскателями для исполнения непосредственно в учреждение, предприятие, организацию, где должник работает либо получает вознаграждение, пенсию или стипендию. (Статья 403 дополнена частью 4 Указом от 28 января 1966 г. «Ведомости Верховного Совета Киргизской ССР», 1966 г., № 2, ст. 5).

Статья 397. Исчисление размера удержаний из заработной платы и иных видов доходов должника

Размер удержаний из заработной платы и других приравненных к ней платежей и выдач исчисляется из

суммы, начисленной должнику к выплате за вычетом налогов, которыми должник облагается по заработной плате.

Статья 398. Размер удержаний из заработной платы и иных видов доходов должника

Из суммы ежемесячного заработка должника и приравненных к нему платежей и выдач может быть удержано по исполнительным листам до полного погашения взыскиваемых сумм:

1) при взыскании алиментов, возмещении вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, а также смертью кормильца и возмещения за ущерб, причиненный преступлением государственному, кооперативному, общественному или личному имуществу,— пятьдесят процентов;

2) по всем остальным видам взыскания, если иное не установлено законом,— двадцать процентов.

При обращении взыскания на заработную плату по нескольким исполнительным документам за рабочим и служащим во всяком случае должно быть сохранено пятьдесят процентов заработка.

Статья 399. Обращение взыскания на заработок должника, отбывающего исправительные работы

Взыскание на заработок должника, отбывающего исправительные работы по приговору суда, обращается по правилам, изложенным в статьях 397 и 398 настоящего Кодекса, без учета удержаний, производимых по приговору.

**О ВИДАХ ЗАРАБОТКА (ДОХОДА),
ПОДЛЕЖАЩЕГО УЧЕТУ ПРИ УДЕРЖАНИИ
АЛИМЕНТОВ**

Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 22 января 1969 г. № 26/3, с изменениями и дополнениями от 10 февраля 1971 г.

(«Бюллетень, Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы» 1969 г. № 3; 1971 г. № 4)

(Извлечение)

Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариат ВЦСПС постановляют:

1. Удержание алиментов с рабочих и служащих производится со всех видов заработка и дополнительного вознаграждения как по основной, так и по совмещаемой работе, на которые по действующим правилам начисляются страховые взносы, в том числе:

а) с основной заработной платы по должностным окладам, тарифным ставкам, сдельным расценкам и т. п.;

б) со всех видов доплат и надбавок к заработной плате;

в) с денежных и натуральных премий;

г) с оплаты за сверхурочную работу, а также за работу в праздничные и выходные дни;

д) с заработной платы, сохраняемой за время отпуска, а также получаемой при увольнении компенсации за неиспользованный отпуск в случае соединения отпусков за несколько лет;

е) с заработной платы, сохраняемой за время выполнения государственных и общественных обязанностей, за время повышения квалификации и в других случаях сохранения средней заработной платы;

ж) с надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к району Крайнего Севера;

з) с единовременного вознаграждения (процентных надбавок) за выслугу лет;

и) с вознаграждения за общие годовые итоги работы предприятия, организации;

к) с вознаграждения, выплачиваемого штатным литературным работникам газет, журналов, ТАСС, АПН, радио и телевидения, из фонда литературного гонорара, а также нештатным литературным работникам; подлежащим государственному социальному страхованию;

л) с других видов заработка, на которые начисляются страховые взносы.

Для удержания алиментов с лиц, отбывающих наказание в местах лишения свободы или находящихся на излечении в лечебно-трудовых профилакториях, учитывается сумма начисленного им заработка за вычетом налогов, а взыскание алиментов производится из суммы, оставшейся после удержания из этого заработка стоимости питания, вещевого довольствия, специального лечения и перечисления на лицевой счет минимума заработной платы в соответствии с действующим положением.

2. С военнослужащих, а также с лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел удержание алиментов производится с должностного оклада, оклада по воинскому званию, а также с процентных надбавок к окладам и прочих выплат, носящих постоянный характер. С военнослужащих срочной службы, получающих денежное довольствие в размере 10 руб. и более в месяц, алименты взыскиваются на общих основаниях.

3. С членов колхозов удержание алиментов производится с сумм, получаемых за работу в общественном хозяйстве колхозов (включая стоимость натуральных выдач).

4. С писателей, композиторов, художников и других творческих работников удержание алиментов производится с сумм авторского гонорара и вознаграждения, выплачиваемого за публичное исполнение произведений, а с получающих заработную плату — также и с заработной платы. С адвокатов — со всех видов заработка, получаемого за работу в юридических консультациях. С нештатных лекторов — с оплаты, получаемой за чтение лекций. С преподавателей, дающих уроки, врачей, зани-

мающихся частной практикой, — с их заработка (в редакции от 10 февраля 1971 г.).

5. Удержание алиментов также производится:

а) с пособий по государственному социальному страхованию, а также с пособий по временной нетрудоспособности, устанавливаемых в колхозах;

б) с доплат к пособиям по государственному социальному страхованию, производимых за счет предприятий, учреждений, организаций в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

в) с сумм, выплачиваемых в возмещение ущерба в связи с утратой трудоспособности вследствие увечья либо иного повреждения здоровья, за исключением суммы, выплачиваемой потерпевшим в возмещение расходов на уход за ним, на дополнительное питание, протезирование и санаторно-курортное лечение (включая оплату проезда);

г) с фактически получаемых пенсий, за исключением надбавок к пенсиям, выплачиваемым инвалидам I группы на уход за ними;

д) со стипендий, выплачиваемых в период обучения в высших и средних специальных учебных заведениях и на курсах;

е) с доходов от кустарно-ремесленных промыслов единоличных хозяйств;

ж) с приходящихся на долю плательщика алиментов доходов от приусадебного участка или подсобного хозяйства.

6. Удержание алиментов не производится:

а) с выходного пособия при увольнении и сумм материальной помощи;

б) с единовременных премий, на которые не начисляются страховые взносы;

в) с премий, присуждаемых за выдающиеся работы в области науки, литературы и искусства;

г) с сумм единовременного вознаграждения за изобретения и рационализаторские предложения;

д) с компенсационных сумм при командировках и переводах в другую местность;

е) с полевого довольствия, надбавок к заработной плате и других сумм, выплачиваемых взамен суточных и квартирных;

ж) с компенсационных сумм, выплачиваемых за амортизацию инструмента и износ одежды;

з) со стоимости бесплатно предоставляемых квартир и коммунальных услуг;

и) (утратил силу);

к) со стоимости бесплатно выдаваемого обмундирования и натурального довольствия (или денежной компенсации).

7. Взыскание алиментов производится с суммы заработка (дохода), причитающейся лицу, уплачивающему алименты, после удержания из этого заработка (дохода) налогов.

ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕССУАЛЬНЫЙ КОДЕКС КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 402. Суммы, на которые не может быть обращено взыскание

Взыскание не обращается на суммы, причитающиеся должнику в качестве:

1) выходного пособия, выплачиваемого при увольнении работника и компенсации за неиспользованный отпуск. По делам о взыскании алиментов допускается обращение взыскания на компенсацию за неиспользованный отпуск, если лицо, уплачивающее алименты, при увольнении получает компенсацию за несколько месяцев неиспользованного отпуска, в случае соединения отпусков за несколько лет;

2) компенсационных выплат за изнашивание инструмента, принадлежащего работнику, и других компенсаций согласно законодательству о труде;

3) сумм, выплачиваемых работнику в связи со служебной командировкой, переводом, приемом или направлением на работу в другие местности;

4) премий, носящих единовременный характер;

5) государственных пособий многодетным и одиноким матерям, пособий на рождение ребенка;

6) пособий на погребение, выплачиваемых по социальному страхованию.

IX. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 137. Обязанности рабочих и служащих

Рабочие и служащие обязаны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать производительность труда, улучшать качество продукции, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, беречь и укреплять социалистическую собственность.

Статья 138. Обеспечение трудовой дисциплины

Трудовая дисциплина на предприятиях, в учреждениях, организациях обеспечивается сознательным отношением к труду, методом убеждения, а также поощрением за добросовестный труд. По отношению к отдельным недобросовестным работникам применяются в необходимых случаях меры дисциплинарного и общественного воздействия.

Статья 139. Обязанности администрации

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

Статья 140. Правила внутреннего трудового распорядка. Уставы о дисциплине

Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, устанавливаемыми администрацией по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза на основе типовых правил, утверждаемых в установленном порядке.

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

Статья 141. Поощрения за успехи в работе

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

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение Почетной грамотой;
- 5) занесение в Книгу почета, на Доску почета.

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

Статья 142. Порядок применения поощрений

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

Статья 143. Преимущества и льготы для рабочих и служащих, успешно и добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности

Рабочим и служащим, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жи-

лищных условий и т. п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

Статья 144. Поощрения за особые трудовые заслуги

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

Статья 145. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок;
- 5) увольнение (пункты 3 и 4 статьи 36).

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

Статья 146. Порядок применения дисциплинарных взысканий

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

Дисциплинарные взыскания применяются администрацией предприятия, учреждения, организации непосредственно за обнаруженным проступком, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

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

Статья 147. Выбор меры дисциплинарного взыскания

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

Статья 148. Обжалование дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в установленном порядке.

Статья 149. Снятие дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня наложения взыскания рабочий или служащий не будет подвергнут новому взысканию за нарушение трудовой дисциплины, то он рассматривается как не подвергшийся дисциплинарному взысканию.

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

Статья 150. Передача вопроса о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение товарищеского суда или общественной организации

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

ТИПОВЫЕ ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ, УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ

Утверждены Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы по согласованию с ВЦСПС

(Постановление от 29 сентября 1972 г. № 258)

(«Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы» 1972 г. № 12)

**УСТАВ О ДИСЦИПЛИНЕ РАБОТНИКОВ СВЯЗИ
СОЮЗА ССР**

Утвержден постановлением Совета Министров СССР
от 20 апреля 1972 г. № 284

(СП СССР 1972 г. № 8, ст. 46)

**УСТАВ О ДИСЦИПЛИНЕ РАБОТНИКОВ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА СССР**

Утвержден постановлением Совета Министров СССР
от 31 июля 1964 г. № 636

(СП СССР 1964 г. № 13, ст. 91)

**УСТАВ О ДИСЦИПЛИНЕ РАБОТНИКОВ
МОРСКОГО ТРАНСПОРТА СССР**

Утвержден постановлением Совета Министров СССР
от 18 июня 1949 г. с изменениями и дополнениями,
внесенными постановлением Совета Министров СССР
от 11 июня 1964 г. № 496

(СП СССР 1964 г. № 11, ст. 72)

**УСТАВ О ДИСЦИПЛИНЕ РАБОТНИКОВ ФЛОТА
РЫБНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ СССР**

Утвержден постановлением Совета Министров СССР
от 30 июня 1966 г. № 499

(СП СССР 1966 г. № 13, ст. 124)

**УСТАВ О ДИСЦИПЛИНЕ РАБОТНИКОВ РЕЧНОГО
ТРАНСПОРТА СССР**

Утвержден постановлением Совета Министров СССР
от 22 ноября 1966 г. № 888

(СП СССР 1966 г. № 24, ст. 214)

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНАХ НАРОДНОГО КОНТРОЛЯ В СССР

Утверждено постановлением ЦК КПСС и Совета
Министров СССР от 19 декабря 1968 г. № 1020

(СП СССР 1969 г. № 1, ст. 2)

(Извлечение)

19. Комитет народного контроля СССР, комитеты народного контроля союзных и автономных республик, краевые, областные, окружные, городские, районные комитеты народного контроля в соответствии с возложенными на них задачами имеют право:

в) приостанавливать явно незаконные распоряжения и действия должностных лиц и сообщать об этом руководителям соответствующих предприятий, колхозов, учреждений и организаций или вышестоящим органам;

г) указывать на недостатки, допущенные должностными лицами, делать им предупреждения, передавать материалы об их проступках на обсуждение коллективов трудящихся, общественных организаций.

20. В случаях, когда средств общественного воздействия недостаточно и проступки по своему характеру вызывают необходимость привлечения допустивших или совершивших их должностных лиц к более строгой ответственности, комитеты народного контроля:

а) налагают на виновных взыскания (постановка на вид, выговор, строгий выговор);

б) производят в соответствии с утвержденными Советом Министров СССР Правилами денежные начеты на тех должностных лиц, кто своими действиями причинил материальный ущерб государству, кооперативно-колхозным и общественным предприятиям и организациям;

в) отстраняют от занимаемых постов должностных лиц за срыв выполнения решений Партии и Правительства, грубые нарушения государственной дисциплины и другие серьезные упущения в работе. Последующее увольнение указанных работников производится в установленном порядке;

г) направляют в органы прокуратуры материалы о хищениях, злоупотреблениях и других преступных действиях должностных лиц.

Жалобы на постановления комитетов народного контроля о привлечении должностных лиц к ответственности рассматриваются вышестоящими комитетами народного контроля или другими органами, которым комитеты народного контроля, наложившие взыскание, подчинены.

21. Взыскания, наложенные комитетами народного контроля, снимаются ими по заявлению лиц, подвергшихся наказанию, или по ходатайству соответствующих органов народного контроля, министерств, ведомств, предприятий, колхозов, учреждений и организаций после устранения недостатков, за которые были наложены взыскания.

ПОЛОЖЕНИЕ

О ТОВАРИЩЕСКИХ СУДАХ КИРГИЗСКОЙ ССР

Утверждено Указом Президиума Верховного
Совета Киргизской ССР от 29 ноября 1961 г.
с изменениями и дополнениями от 6 апреля 1962 г.,
от 5 марта 1964 г., от 28 мая 1965 г.
и от 23 июля 1973 г.

(Ведомости Верховного Совета Киргизской ССР
1961 г. № 49)

(Извлечение)

Задачи товарищеских судов и порядок их организации

Статья 1. Товарищеские суды — это выборные общественные органы, призванные активно содействовать воспитанию граждан в духе коммунистического отношения к труду, социалистической собственности, соблюдения правил социалистического общежития, развития у советских людей чувства коллективизма и товарищеской взаимопомощи, уважения достоинства и чести граждан. Главное в работе товарищеских судов — предупреждение правонарушений и проступков, наносящих вред обществу, воспитание людей путем убеждения и общественного воздействия, создания обстановки нетерпимости к любым антиобщественным поступкам. Товарищеские

суды облечены доверием коллектива, выражают его волю и ответственны перед ним.

Статья 2. Товарищеские суды на предприятиях, в учреждениях, организациях, высших и средних специальных учебных заведениях создаются по решению общего собрания рабочих, служащих или учащихся.

Товарищеские суды в колхозах, в домах, обслуживаемых жилищно-эксплуатационными конторами, домоуправлениями, объединяемых уличными комитетами, а также в сельских населенных пунктах и поселках создаются по решению общего собрания членов колхоза, жильцов домов или граждан села, поселка с согласия соответствующих исполнительных комитетов Советов депутатов трудящихся.

В крупных коллективах товарищеские суды могут быть созданы в цехах предприятий, бригадах колхозов и т. п.

Товарищеские суды могут быть созданы в коллективах численностью не менее 50 человек. В отдельных случаях в зависимости от конкретных условий, по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом или исполкомом соответствующего районного, городского Совета депутатов трудящихся, могут быть созданы товарищеские суды и в меньших коллективах.

Дела, рассматриваемые товарищескими судами.

Статья 5. Товарищеские суды рассматривают дела:

1) о нарушениях трудовой дисциплины, в том числе: прогулы без уважительных причин, опоздания на работу или преждевременном уходе с работы; недоброкачественное выполнение работ или допущение брака либо простоя вследствие недобросовестного отношения работника к своим обязанностям; о несоблюдении правил по технике безопасности, и иных правил охраны труда, кроме случаев, влекущих уголовную ответственность; об уничтожении, утрате, повреждении инвентаря, инструментов, материалов и иного государственного и общественного имущества вследствие недобросовестного отношения лица к своим обязанностям, не повлекших значительного ущерба;

1а) о самовольном использовании в личных целях принадлежащих государственному предприятию, учреж-

дению, организации, колхозу, иной кооперативной и общественной организации транспортных средств, сельскохозяйственной техники, станков, инструментов, сырья и другого имущества, если эти действия не причинили указанным предприятиям, учреждениям и организациям существенного ущерба;

1б) о мелком хищении государственного или общественного имущества, о совершенных впервые мелком хулиганстве, мелкой спекуляции, а также о совершенной впервые краже малоценных предметов потребления и быта, находящихся в личной собственности граждан, в случае, когда виновный и потерпевший являются членами одного коллектива.

Примечание. Дела, перечисленные в настоящем пункте, направляются в товарищеские суды органами милиции, прокуратуры и судом, а дела о мелком хищении государственного или общественного имущества—также административной предприятий, учреждений, организаций, правлениями колхозов с уведомлением о том прокурора. В случае отсутствия товарищеского суда по месту работы и жительства нарушителя, а также если данные о личности нарушителя и обстоятельства дела свидетельствуют о нецелесообразности рассмотрения его в товарищеском суде, дело рассматривается в районном (городском) народном суде в установленном законом порядке. Не подлежат рассмотрению в товарищеском суде дела о лицах, которые уже дважды привлекались к товарищескому суду за мелкое хищение.

2) о распитии спиртных напитков на улицах, во дворах и подъездах, на стадионах, в скверах, в парках и других общественных местах, кроме предприятий торговли и общественного питания, в которых продажа спиртных напитков в розлив разрешена исполнительным комитетом местного Совета депутатов трудящихся; о появлении в общественных местах и на работе в пьяном виде, оскорбляющем человеческое достоинство и общественную нравственность; о приобретении самогона, браги или других крепких спиртных напитков домашней выработки;

3) о недостойном отношении к женщине, невыполнении обязанностей по воспитанию детей, недостойном отношении к родителям;

4) об оскорблении, распространении позорящих членов коллектива измышлениях, побоях, легких телесных повреждениях, не повлекших расстройства здоровья, если эти деяния совершены впервые, о сквернословии;

5) о мелком браконьерстве, мелких лесонарушениях,

потравах посевов, порче деревьев и других зеленых насаждений;

6) о порче жилых и нежилых помещений и коммунального оборудования, не причинивших значительного ущерба; о несоблюдении правил противопожарной безопасности;

7) о нарушениях правил внутреннего распорядка в квартирах и общежитиях; о спорах жильцов по использованию подсобных помещений, домовых служб, оплате коммунальных услуг, оплате расходов по текущему ремонту мест общего пользования и об установлении порядка пользования земельными участками между совладельцами домовладений;

8) об имущественных спорах между гражданами на сумму до 50 рублей, при согласии участников спора на рассмотрение дела в товарищеском суде;

8а) по спорам о порядке пользования строениями, составляющими общую собственность двух или нескольких граждан, о разделе имущества колхозного двора и выделе из колхозного двора, о разделе имущества между супругами, при согласии спорящих сторон на рассмотрение дела в товарищеском суде;

9) о других антиобщественных поступках, не влекущих уголовной ответственности;

10) об административных правонарушениях, если органы и должностные лица, которым представлено право наложения штрафа в административном порядке, сочтут необходимым передать такое дело на рассмотрение товарищеского суда;

о самоуправстве, неоказании помощи больному, незаконном врачевании, приобретении имущества, заведомо добытого преступным путем, и о других преступных деяниях, если они не представляют большой общественной опасности и органы милиции, прокуратуры или суд сочтут необходимым передать такое дело на рассмотрение товарищеского суда.

Статья 6. Рассмотрение дела в товарищеских судах производится по месту работы или по месту жительства нарушителя.

Меры общественного воздействия, применяемые товарищескими судами

Статья 14. Товарищеский суд при рассмотрении дела и принятии решения руководствуется действующим

законодательством, настоящим Положением и сознанием своего общественного долга.

Статья 15. Товарищеский суд может применять к виновному следующие меры воздействия:

1) обязать принести публичное извинение потерпевшему или коллективу;

2) объявить товарищеское предупреждение;

3) объявить общественное порицание;

4) объявить общественный выговор с опубликованием или без опубликования в печати;

5) наложить денежный штраф в размере до 10 рублей, если проступок не связан с нарушением трудовой дисциплины, а по делам о мелком хищении государственного или общественного имущества — штраф в размере до 30 рублей, при повторном мелком хищении — до 50 рублей;

6) поставить перед руководителем предприятия, учреждения, организации вопрос о применении одной из следующих мер в соответствии с действующим законодательством о труде: о переводе виновного на нижеоплачиваемую работу или о понижении в должности — на срок до трех месяцев;

6а) поставить перед руководителем предприятия, учреждения, организации вопрос об увольнении в установленном порядке лица, выполняющего работу, связанную с воспитанием несовершеннолетних и молодежи, или работу, связанную с распоряжением или хранением материальных ценностей, если товарищеский суд с учетом характера совершенных этим лицом проступков сочтет невозможным доверить ему эту работу в дальнейшем;

6б) поставить перед руководителем предприятия, учреждения, организации вопрос о направлении на неквалифицированные физические работы в том же предприятии, учреждении, организации на срок до 15 дней с оплатой за выполняемую работу лиц, совершивших мелкое хулиганство, мелкую спекуляцию, мелкое хищение государственного или общественного имущества, кражу малоценных предметов личного потребления и быта, побой и легкие телесные повреждения;

7) возбудить перед городским (районным) народным судом вопрос о выселении виновного из занимаемой квартиры при невозможности совместного проживания, хищническом отношении к жилому фонду;

8) товарищеский суд, наряду с применением предусмотренных пунктами 1—7 настоящей статьи мер воздействия, может обязать виновного возместить причиненный неправомерными действиями ущерб на сумму не свыше 50 рублей.

При рассмотрении дел о мелкой спекуляции товарищеский суд принимает решение о передаче предметов мелкой спекуляции в доход государства.

По делам о хищении государственного или общественного имущества товарищеский суд во всех случаях должен обязать виновного полностью возместить причиненный материальный ущерб.

Статья 16. Товарищеский суд может ограничиться публичным рассмотрением дела и не применять указанных в статье 15 мер общественного воздействия, если виновный, чистосердечно раскаявшись, публично принесет извинение коллективу или потерпевшему и добровольно возместит причиненный ущерб.

В случае отсутствия оснований для осуждения товарищеский суд оправдывает привлеченное к ответственности лицо.

При рассмотрении имущественных или других гражданско-правовых споров товарищеский суд удовлетворяет заявленный иск полностью или частично или отказывает в нем, или прекращает дело за примирением участников спора.

Товарищеский суд доводит до сведения общественных организаций и должностных лиц о вскрытых им причинах и условиях, способствовавших совершению правонарушения или другого проступка.

Статья 17. Если товарищеский суд при рассмотрении дела придет к убеждению в необходимости привлечения правонарушителя к уголовной или административной ответственности, он принимает решение о передаче материалов соответствующим органам.

Если при рассмотрении имущественного или другого гражданско-правового спора товарищеский суд придет к выводу, что дело ввиду его сложности не может быть им разрешено, он передает дело в районный (городской) народный суд.

Статья 18. Решение товарищеского суда является окончательным. Если принятое по делу решение противоречит обстоятельствам дела или действующему зако-

нодательству, соответствующий фабричный, заводской, местный комитет профсоюза или исполнительный комитет местного Совета депутатов трудящихся вправе предложить товарищескому суду вторично рассмотреть дело.

Статья 19. Решение товарищеского суда о возмещении причиненного ущерба, о наложении штрафа или ином имущественном взыскании должно исполняться в срок, указанный в решении. При неисполнении решения в установленный срок, а также для исполнения решения товарищеского суда о передаче предметов мелкой спекуляции в доход государства председатель товарищеского суда направляет дело народному судье, который после проверки представленных материалов и законности решения выдает исполнительный лист для исполнения через судебного исполнителя.

В случае незаконности решения товарищеского суда народный судья мотивированным постановлением отказывает в выдаче исполнительного листа, о чем сообщает товарищескому суду и соответственно комитету профсоюза или исполнительному комитету Совета депутатов трудящихся для решения вопроса о вторичном рассмотрении дела.

Средства, взысканные с лиц, подвергнутых штрафу, поступают в бюджет государства в порядке, установленном законом.

Решение товарищеского суда о наложении штрафа, не исполненное в течение 3 месяцев со дня его вынесения, исполнению не подлежит.

Статья 20. Решение товарищеского суда об объявлении товарищеского предупреждения, общественного порицания или общественного выговора действует в течение года. Если лицо, в отношении которого вынесено решение, в течение этого срока не совершит нового правонарушения, мера воздействия считается снятой.

Товарищеский суд по ходатайству общественной организации, руководителя предприятия, учреждения, организации, правления колхоза, по заявлению лица, привлекавшегося к товарищескому суду, а равно по собственной инициативе имеет право снимать указанные выше меры взыскания и до истечения годичного срока. Принятые об этом решения доводятся до общего сведения.

Х. ОХРАНА ТРУДА

1. ОХРАНА ТРУДА

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 151. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда

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

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

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

Статья 152. Соблюдение требований охраны труда при строительстве и эксплуатации производственных зданий, сооружений и оборудования

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

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

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

Проекты машин, станков и другого производственного оборудования, к которому предъявляются повышенные требования по технике безопасности и производственной санитарии, должны соответствовать специальным нормативам, разрабатываемым и утверждаемым в установленном порядке. При отсутствии специальных нормативов проектная организация обязана предусмотреть в указанных проектах все необходимое для обеспечения безопасных условий труда.

Статья 153. Запрещение ввода в эксплуатацию предприятий, не отвечающих требованиям охраны труда

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

Ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного назначения не допускается без разрешения органов, осуществляющих государственный санитарный и технический надзор, технической инспекции профсоюзов (статья 257) и фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза предприятия, учреждения, организации, вводящих объект в эксплуатацию.

Статья 154. Запрещение изготовления и передачи в серийное производство образцов новых машин и другого оборудования, не отвечающих требованиям охраны труда

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

Статья 155. Правила по охране труда, обязательные для администрации

Администрация предприятий, учреждений, организаций обязана обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия

работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.). Такие правила (единые для всех отраслей народного хозяйства либо межотраслевые) согласно статье 60 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде утверждаются Советом Министров СССР либо, по его поручению, другими государственными органами совместно или по согласованию с ВЦСПС.

Отраслевые правила и нормы по охране труда утверждаются в установленном порядке министерствами, ведомствами, органами государственного надзора (статья 257) совместно или по согласованию с центральными комитетами соответствующих профессиональных союзов.

Статья 156. Инструкции по охране труда, обязательные для рабочих и служащих

Рабочие и служащие обязаны соблюдать инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках. Такие инструкции разрабатываются и утверждаются администрацией предприятия, учреждения, организации совместно с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза. Министерствами и ведомствами по согласованию с центральными комитетами профессиональных союзов, а в необходимых случаях и с соответствующими органами государственного надзора (статья 257) могут утверждаться типовые инструкции по охране труда для рабочих основных профессий.

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

Статья 157. Меры, обеспечивающие безопасные условия труда, принимаемые администрацией по согласованию с профессиональными союзами

При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, администрация пред-

приятия, учреждения, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда.

Статья 158. Средства на мероприятия по охране труда

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

Порядок использования указанных средств и материалов определяется в коллективных договорах или в соглашениях по охране труда, заключаемых между администрацией и фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

Статья 159. Инструктаж рабочих и служащих по технике безопасности, производственной санитарии и другим правилам охраны труда

На администрацию возлагается проведение инструктажа рабочих и служащих по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, а также постоянный контроль за соблюдением работниками всех требований инструкций по охране труда.

Статья 161. Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты

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

Администрация обязана обеспечить хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт выданных рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Статья 162. Запрещение выдачи взамен специальной одежды и специальной обуви материалов для их изготовления или денежных сумм для их приобретения

Запрещается выдача рабочим и служащим взамен специальной одежды и специальной обуви материалов для их изготовления или денежных сумм для их приобретения.

В случае приобретения специальной одежды и специальной обуви самим рабочим или служащим вследствие невыдачи в установленный срок и по установленным нормам, администрация предприятия, учреждения, организации обязана возместить понесенные затраты по государственным розничным ценам.

Статья 163. Выдача рабочим и служащим мыла и обезвреживающих средств

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

Статья 164. Выдача молока

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

Перечни работ и профессий, дающих рабочим и служащим право на получение молока или других равноценных пищевых продуктов в связи с вредными условиями труда, устанавливаются администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза в соответствии с медицинскими показаниями.

Статья 165. Выдача рабочим и служащим лечебно-профилактического питания

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

Статья 166. Обеспечение рабочих горячих цехов газированной соленой водой

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

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

Статья 167. Медицинские осмотры рабочих и служащих некоторых категорий

Рабочие и служащие, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры для определения пригодности их к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний.

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

Статья 168. Перерывы, включаемые в рабочее время, и порядок их оплаты

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

Перерывы, предоставляемые для обогрева и отдыха, включаются в рабочее время и оплачиваются по тарифной ставке (окладу) работника.

Время, на которое прекращается работа вследствие низкой температуры, оплачивается в порядке, установленном для оплаты простоя не по вине работника (статья 109).

Статья 169. Перевод на другую работу в случае прекращения работы в холодное время года

При прекращении работы в случаях, предусмотренных статьей 168 настоящего Кодекса, администрация предприятия, организации вправе перевести работника на другую работу.

При переводе по этим причинам на нижеоплачиваемую работу оплата производится в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 29 настоящего Кодекса.

Статья 170. Перевод на более легкую работу

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

Статья 171. Оплата труда работников, переведенных на более легкую работу

- См. стр. 130.

Статья 172. Обязанность администрации содействовать медицинским работникам в оказании рабочим и служащим лечебно-профилактической помощи

Для организации учреждений здравоохранения на предприятиях, в учреждениях и организациях администрация обязана выделять необходимые помещения и транспорт, а также оказывать врачам и другим медицинским работникам содействие в выполнении их профессиональных обязанностей.

Статья 173. Перевозка заболевших рабочих и служащих

Перевозка в лечебно-профилактические учреждения рабочих и служащих, пострадавших от несчастных слу-

чаев или заболевших на месте работы, производится в необходимых случаях средствами транспорта и за счет предприятия, учреждения, организации.

2. ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЛИЦ С ПОНИЖЕННОЙ ТРУДОСПОСОБНОСТЬЮ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 174. Применение труда инвалидов и других лиц с пониженной трудоспособностью

В случаях, предусмотренных законодательством, администрация обязана принимать на работу в порядке трудоустройства инвалидов и устанавливать им в соответствии с медицинскими рекомендациями неполное рабочее время и другие льготные условия труда, а также предоставлять другим лицам с пониженной трудоспособностью работу, соответствующую медицинским рекомендациям.

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена заключением врачебно-трудовой экспертной комиссии.

О МЕРАХ ПО ДАЛЬНЕЙШЕМУ УЛУЧШЕНИЮ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА ПЕНСИОНЕРОВ ПО СТАРОСТИ И ИНВАЛИДОВ В НАРОДНОМ ХОЗЯЙСТВЕ И СВЯЗАННЫХ С ЭТИМ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ЛЬГОТАХ

Постановление Совета Министров СССР
от 14 сентября 1973 г. № 674

(Извлечение)

5. Предоставить право руководителям предприятий и организаций по согласованию с комитетами профсоюзов:

уменьшать инвалидам III группы и пенсионерам по старости, работающим на предприятиях (в производственных объединениях), в цехах и на участках предназначенных для использования труда этих лиц, в связи с их пониженной трудоспособностью нормы выработки не более чем на 10 процентов, а инвалидам I и II группы — на 20 процентов;

устанавливать для инвалидов III группы, работающих на дому, нормы выработки и расценки на уровне, предусмотренном для инвалидов III группы, работающих в цехах;

производить оплату труда инвалидов I и II групп, работающих на дому, по расценкам, установленным для инвалидов I и II групп, работающих в цехах.

6. Установить с 1 октября 1973 г. для инвалидов, работающих на предприятиях (в производственных объединениях) в цехах и на участках, предназначенных для использования труда этих лиц (если они не пользуются правом на получение более высоких льгот), следующие льготы:

инвалидам I и II групп — 6-часовой рабочий день (36 часов в неделю) и ежегодный отпуск продолжительностью 24 рабочих дня;

инвалидам III группы, а также инвалидам I и II группы, работающим на дому, — ежегодный отпуск продолжительностью 18 рабочих дней.

Работающим пенсионерам по старости и инвалидам I и II группы предоставлять, по их желанию, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 2 месяцев.

3. РАССЛЕДОВАНИЕ И УЧЕТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 160. Обязанности администрации по расследованию и учету несчастных случаев на производстве

Администрация предприятия, учреждения, организации с участием представителей фабричного, заводского,

местного комитета профессионального союза, а в установленных законодательством случаях с участием представителей и других органов, обязаны своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве.

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

При отказе администрации в составлении акта о несчастном случае или при несогласии пострадавшего с изложенными в акте обстоятельствами несчастного случая пострадавший вправе обратиться в фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза, постановление которого по поводу составления или содержания акта является обязательным для администрации.

На основе материалов расследования и учета несчастных случаев администрация обязана своевременно принимать необходимые меры для устранения причин, вызывающих несчастные случаи.

ПОЛОЖЕНИЕ О РАССЛЕДОВАНИИ И УЧЕТЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Утверждено постановлением Президиума ВЦСПС от 20 мая 1966 г. с изменениями и дополнениями

(«Сборник законодательных актов о труде»,
«Юридическая литература», 1971, стр. 685)

4. ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА, ПРИЧИНЕННОГО РАБОТНИКАМ ПОВРЕЖДЕНИЕМ ЗДОРОВЬЯ, СВЯЗАННЫМ С ИХ РАБОТОЙ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 175. Материальная ответственность предприятий, учреждений, организаций за ущерб, причиненный рабочим и служащим повреждением их здоровья

Предприятия, учреждения, организации несут в соответствии с законодательством Союза ССР и Киргизской ССР материальную ответственность за ущерб, причи-

ный рабочий и служащим увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

ГРАЖДАНСКИЙ КОДЕКС КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 470. Ответственность за повреждение здоровья или смерть гражданина, за которого причинивший вред обязан уплачивать страховые взносы

Если работнику в связи с исполнением им своих трудовых (служебных) обязанностей причинено увечье или иное повреждение здоровья по вине организации или гражданина, обязанных уплачивать за него взносы по государственному социальному страхованию, эта организация или гражданин должны возместить потерпевшему вред в части, превышающей сумму получаемого им пособия или назначенной ему после повреждения его здоровья и фактически получаемой им пенсии. Изъятия из этого правила могут быть установлены законодательством Союза ССР.

В случае смерти потерпевшего право на возмещение вреда имеют нетрудоспособные лица, состоящие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания, а также ребенок умершего, родившийся после его смерти. Указанным лицам вред возмещается в размере той доли заработка потерпевшего, которую они получили или имели право получать на свое содержание при его жизни.

Вред возмещается:

несовершеннолетним — до достижения шестнадцати лет, а учащимся — восемнадцати лет;

женщинам старше пятидесяти пяти лет и мужчинам старше шестидесяти лет — пожизненно;

инвалидам — на срок инвалидности;

супругу или родителю умершего независимо от возраста и трудоспособности, не работающему и занятому уходом за детьми, внуками, братьями или сестрами умершего, не достигшими восьми лет, — до достижения ими восьмилетнего возраста.

О ПОРЯДКЕ РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ О ВОЗМЕЩЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, УЧРЕЖДЕНИЯМИ, ОРГАНИЗАЦИЯМИ УЩЕРБА, ПРИЧИНЕННОГО РАБОЧИМ И СЛУЖАЩИМ УВЕЧЬЕМ ЛИБО ИНЫМ ПОВРЕЖДЕНИЕМ ЗДОРОВЬЯ, СВЯЗАННЫМ С ИХ РАБОТОЙ

Указ Президиума Верховного Совета СССР
от 2 октября 1961 г.

(Ведомости Верховного Совета СССР 1961 г. № 41)

(Извлечение)

1. Установить, что в случае причинения по вине предприятия, учреждения, организации рабочему или служащему увечья либо иного повреждения здоровья, связанного с его работой, возмещение причиненного рабочему или служащему ущерба производится по решению администрации предприятия, учреждения, организации.

При несогласии заинтересованного лица с решением администрации спор рассматривается фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

Если заинтересованное лицо или администрация не согласны с постановлением фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, а также в случае отсутствия на предприятии, в учреждении, организации комитета профессионального союза спор о возмещении причиненного ущерба рассматривается народным судом.

Установить срок для обращения администрации в народный суд 10 дней со дня получения постановления фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза.

При невыполнении администрацией указанного постановления комитета профессионального союза это постановление подлежит принудительному исполнению в порядке, установленном для исполнения судебных решений.

2. В случае смерти рабочего или служащего в результате увечья либо иного повреждения здоровья, связанного с работой и происшедшего по вине администрации предприятия, учреждения, организации, возмещение

ущерба нетрудоспособным лицам, состоявшим на его иждивении (или имевшим ко времени смерти рабочего или служащего право на получение от него содержания), производится в порядке, установленном статьей 1 настоящего Указа.

ПРАВИЛА ВОЗМЕЩЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, УЧРЕЖДЕНИЯМИ, ОРГАНИЗАЦИЯМИ УЩЕРБА, ПРИЧИНЕННОГО РАБОЧИМ И СЛУЖАЩИМ УВЕЧЬЕМ ЛИБО ИНЫМ ПОВРЕЖДЕНИЕМ ЗДОРОВЬЯ, СВЯЗАННЫМ С ИХ РАБОТОЙ

Утверждены постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 22 декабря 1961 г. № 483/25 с изменениями и дополнениями от 3 сентября 1963 г., 28 августа 1968 г. и 4 апреля 1972 г.

(«Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы» 1962 г. № 1; 1963 г. № 10; 1968 г. № 11; 1972 г. № 6)

(Извлечение)

1. Общие положения

1. Предприятия, учреждения, организации несут материальную ответственность за ущерб, причиненный рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с их работой и происшедшим:

а) на территории, предприятия, учреждения, организации;

б) вне территории предприятия, учреждения, организации при выполнении ими своих трудовых обязанностей, а также во время следования к месту работы и с работы на транспорте предприятия, учреждения, организации.

Такая ответственность наступает, если увечье либо иное повреждение здоровья рабочего или служащего

имело место по вине предприятия, учреждения, организации.

2. Вина предприятия, учреждения, организации в причинении рабочему или служащему увечья либо иного повреждения здоровья, связанного с его работой, устанавливается с учетом конкретных обстоятельств и имеющихся доказательств по каждому случаю. К таким доказательствам, в частности, относятся:

а) акт о несчастном случае, связанном с производством;

б) обвинительный приговор суда;

в) постановление следственных органов или суда о прекращении уголовного дела за малозначительностью или в связи с актом об амнистии;

г) постановление о наложении административного взыскания (штрафа) органами (должностными лицами), осуществляющими контроль и надзор за состоянием охраны труда, или заключение этих органов (должностных лиц) о причинах увечья либо иного повреждения здоровья;

д) приказ о наложении дисциплинарного взыскания на конкретных виновников данного увечья либо иного повреждения здоровья;

е) постановление фабричного, заводского, местного комитета профсоюза о возмещении предприятием, учреждением, организацией бюджету государственного социального страхования расходов на выплату рабочему или служащему пособия по временной нетрудоспособности в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

3. Возмещение ущерба состоит в выплате потерпевшему денежных сумм в размере заработка, которого он лишился вследствие утраты трудоспособности от данного увечья либо иного повреждения здоровья.

В случае, когда потерпевший в связи с увечьем либо иным повреждением здоровья временно переводится на нижеоплачиваемую работу, ему до момента восстановления трудоспособности или установления инвалидности выплачивается разница между прежним заработком и новым заработком по нижеоплачиваемой работе.

4. Сверх возмещения утраченного заработка предприятие, учреждение, организация возмещают потерпевшему также расходы на уход за ним, на дополнительное питание, протезирование и санаторно-курортное ле-

чение (включая оплату проезда) и другие расходы, если врачебно-трудовой экспертной комиссией он признан нуждающимся в этих видах помощи в связи с данным повреждением здоровья и не получил их бесплатно от соответствующих предприятий, учреждений, организаций.

Для потерпевших, признанных врачебно-трудовыми экспертными комиссиями инвалидами I группы, заключения о нуждаемости в уходе не требуется.

5. В тех случаях, когда увечье либо иное повреждение здоровья работника явилось результатом не только необеспечения администрацией предприятия, учреждения, организации безопасных условий труда, но и грубой неосторожности самого работника (например грубое нарушение работником правил техники безопасности, с которыми он был ознакомлен), применяется смешанная ответственность.

При смешанной ответственности размер возмещения определяется с учетом конкретных обстоятельств дела в зависимости от степени вины администрации и потерпевшего. При этом степень вины потерпевшего (в процентах) устанавливается администрацией с учетом заключения комиссии охраны труда фабричного, заводского, местного комитета профсоюза.

6. Администрация предприятия, учреждения, организации обязана по заявлению потерпевшего или других заинтересованных лиц принять решение о выплате рабочему или служащему, а в случае его смерти — нетрудоспособным лицам, имеющим право на получение возмещения (п. 10 настоящих правил), соответствующих денежных сумм.

При несогласии потерпевшего или других заинтересованных лиц с решением администрации спор о праве на получение возмещения или о его размере рассматривается фабричным, заводским, местным комитетом профсоюза.

Если потерпевший или другое заинтересованное лицо или администрация не согласны с постановлением фабричного, заводского, местного комитета профсоюза, а также в случае отсутствия на предприятии, в учреждении, организации комитета профсоюза спор о возмещении причиненного ущерба рассматривается народным судом.

В том случае, когда увечье либо иное повреждение здоровья, связанное с работой, причинено по вине предприятия, учреждения, организации, не обязанных уплачивать за потерпевшего страховые взносы (не страхователя), потерпевший имеет право обратиться с заявлением о возмещении ущерба непосредственно в районный (городской) народный суд.

Потерпевший вправе обратиться непосредственно в районный (городской) народный суд также в том случае, когда ущерб причинен страхователем и не страхователем совместно (в редакции от 3 сентября 1963 г.).

7. Степень утраты трудоспособности потерпевшим рабочим или служащим определяется врачебно-трудовыми экспертными комиссиями в процентах, устанавливаемых в зависимости от потери трудоспособности вследствие данного увечья либо иного повреждения здоровья.

Направление на экспертизу производится администрацией или фабричным, заводским, местным комитетом профсоюза того предприятия, учреждения, организации, где потерпевший получил увечье либо иное повреждение здоровья.

В таком же порядке направляются на освидетельствование во ВТЭК лица, указанные в подпункте «в» пункта 10 настоящих правил.

8. Повторная экспертиза при наступлении установленного срока переосвидетельствования производится врачебно-трудовой экспертной комиссией по заявлению потерпевшего или других заинтересованных лиц.

II. Лица, имеющие право на возмещение причиненного ущерба

9. Право на возмещение ущерба имеют рабочие и служащие, утратившие полностью или частично трудоспособность вследствие увечья либо иного повреждения здоровья, связанного с их работой, независимо от установления им группы инвалидности.

Выплата сумм в возмещение ущерба потерпевшим производится в течение срока, на который врачебно-трудовой экспертной комиссией признана у них утрата трудоспособности, связанная с увечьем либо иным повреждением здоровья.

10. В случае смерти рабочего или служащего в результате увечья либо иного повреждения здоровья, связанного с работой и происшедшего по вине предприятия, учреждения, организации, право на возмещение ущерба имеют нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего, а также нетрудоспособные лица, не состоявшие на иждивении умершего, но имевшие ко времени его смерти право на получение от него содержания.

Выплата сумм в возмещение указанным лицам производится в течение следующих сроков:

а) несовершеннолетним лицам (в том числе детям умершего, зачатым при жизни потерпевшего и рожденным после его смерти) — до достижения 16 лет, учащимся — 18 лет;

б) женщинам старше 55 лет и мужчинам старше 60 лет — пожизненно;

в) инвалидам — на срок инвалидности;

г) одному из родителей или супругу умершего независимо от возраста и трудоспособности, если он не работает и занят уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими 8 лет, — до достижения ими 8-летнего возраста.

III. Определение размера подлежащего возмещению ущерба

II. Размер возмещения ущерба, причиненного рабочему или служащему увечьем либо иным повреждением здоровья, определяется в зависимости от степени утраты работником профессиональной трудоспособности (способности к труду по своей профессии) и в соответствующих случаях — общей трудоспособности (способности к неквалифицированному труду), а также от размера его среднемесячного заработка и пенсии, назначенной в связи с данным увечьем либо иным повреждением здоровья.

В случае частичной потери профессиональной трудоспособности потеря общей трудоспособности не учитывается и размер возмещения составляет часть среднемесячного заработка потерпевшего, соответствующую потере им профессиональной трудоспособности, за вычетом суммы пенсии, назначенной в связи с данным увечьем либо иным повреждением здоровья.

В случае полной (100%) потери профессиональной и частично общей трудоспособности размер возмещения равен среднемесячному заработку потерпевшего за вычетом части минимального заработка (установленного для данной местности), соответствующей сохранившейся у него общей трудоспособности.

Например, в результате несчастного случая на производстве потерпевший утратил 100% профессиональной и 60% общей трудоспособности. Его среднемесячный заработок до увечья составлял 100 руб. Минимальный заработок неквалифицированного рабочего в данной местности равен 30 руб. При сохранении 40% общей трудоспособности из среднемесячного заработка потерпевшего следует вычесть 40% минимального заработка неквалифицированного рабочего, т. е. 12 руб. Сумма утраченного заработка составит 88 руб. ($100 - 12 = 88$). Так как потерпевшему назначена пенсия по инвалидности в связи с данным увечьем в размере 70 руб. в месяц, то подлежащая выплате сумма в возмещение ущерба будет равна 18 руб. ($88 - 70 = 18$).

12. Среднемесячный заработок для определения размера возмещения ущерба берется за 12 календарных месяцев, предшествовавших увечью либо иному повреждению здоровья.

При этом месяцы, в течение которых работник фактически не работал или проработал неполное количество рабочих дней, независимо от причины — болезнь, отпуск, увольнение с работы и т. д.), исключаются из подсчета и заменяются другими, непосредственно предшествовавшими месяцами.

Если за 2 последних года перед увечьем либо иным повреждением здоровья работник проработал в общей сложности менее 12 полных месяцев, а также во всех случаях, когда работник проработал менее года, размер возмещения исчисляется из среднемесячного заработка за все полные фактически проработанные месяцы. Для этого общая сумма заработка за указанные месяцы делится на число этих месяцев.

Если работник проработал менее одного полного месяца, то заработок за все проработанное время делится на число проработанных дней и полученная сумма умножается на 25,6 (число рабочих дней в месяце, исчисленное в среднем за год). В этом случае заработок, из ко-

того нечисляется размер возмещения, не может превышать полуторной тарифной ставки данного работника.

Если к моменту обращения за возмещением ущерба не сохранились документы о фактическом заработке потерпевшего до увечья либо иного повреждения здоровья, то для определения размера возмещения ущерба берется действовавшая в тот период тарифная ставка (оклад) по работе, которую выполнял потерпевший, на основании данных соответствующего профсоюзного органа. Отсутствие документов о фактическом заработке должно быть подтверждено справкой предприятия, учреждения, организации или соответствующего архива (в редакции от 3 сентября 1963 г.).¹

13. В заработок, из которого исчисляется возмещение ущерба, включаются все виды заработной платы, на которые по действующим правилам начисляются страховые взносы, кроме заработной платы за сверхурочную работу, за совместительство и всякого рода выплат единовременного характера. Процентные надбавки и единовременное вознаграждение за выслугу лет, а также премии, которые определены системой оплаты труда в данном предприятии, учреждении, организации, независимо от периодов выплаты (ежемесячно, ежеквартально, ежегодно, по определенным этапам работы, по окончании работы и т. д.) включаются в заработок, из которого исчисляется возмещение.

14. Если ущерб причинен здоровью лица, получающего ученическую ставку и не имевшего до обучения постоянного, устойчивого заработка по другой профессии, специальности, должности, то размер возмещения определяется исходя из тарифной ставки рабочего-сдельщика низшего разряда, работающего на данном предприятии по профессии и специальности, которой обучался потерпевший.

В том случае, если ущерб причинен здоровью лица, получающего ученическую ставку, но не имевшего до обу-

¹ При подсчете среднемесячного заработка для определения размера возмещения ущерба, причиненного рабочему или служащему увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с работой, учитывается его заработная плата только за время работы в качестве рабочего или служащего. В подсчет не включаются денежное содержание и другие выплаты, на которые не начисляются страховые взносы (разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 13 февраля 1968 г. № 2/4 — «Бюллетень Госкомтруда» 1968 г. № 5).

чения постоянный, устойчивый заработок по другой профессии, специальности, должности, то по желанию потерпевшего размер возмещения ущерба исчисляется исходя из этого заработка в порядке, установленном пунктами 12 и 13 настоящих правил.

15. Суммы дополнительных расходов, предусмотренных пунктом 4 настоящих правил, определяются на основании запрашиваемых администрацией или фабричным, заводским, местным комитетом соответствующих документов: справок рай (гор)торготдела о ценах на продукты, входящие в рацион дополнительного питания; счетов предприятий, изготовляющих протезы и ортопедическую обувь; справок или счетов санаторно-курортного управления о стоимости санаторно-курортных путевок и т. д.

16. При определении размера возмещения ущерба пенсии, назначенные и фактически выплачиваемые потерпевшим после получения увечья либо иного повреждения здоровья, подлежат зачету полностью, а пенсии, назначенные до получения увечья либо иного повреждения здоровья, зачету при определении размера возмещения за увечье не подлежат.

В тех случаях, когда потерпевшему, получавшему пенсию по инвалидности до увечья или иного повреждения здоровья, размер этой пенсии в связи с увечьем или иным повреждением здоровья увеличен, сумма, на которую увеличен размер пенсии, подлежит зачету при определении возмещения ущерба. Если размер пенсии по инвалидности увеличен не в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, то сумма, на которую увеличен размер пенсии, зачету не подлежит.

Возмещение расходов по уходу за потерпевшим и других дополнительных расходов, предусмотренных пунктом 4 настоящих правил, производится сверх суммы возмещений за потерю заработка и без зачета назначенной пенсии (в редакции от 3 сентября 1963 г. и от 28 августа 1968 г.).

17. В случаях смешанной ответственности предприятия, учреждения, организации и работника, предусмотренной в пункте 5 настоящих правил, размер возмещения потерпевшему за ущерб соответственно уменьшается.

Например, при установлении 75% вины предприятия, учреждения, организации и 25% вины самого потерпев-

шего сумма утраченного заработка работника уменьшается на 25% и из оставшейся суммы вычитается пенсия, назначенная потерпевшему в связи с данным увечьем либо иным повреждением здоровья.

18. В случаях, когда дальнейшее использование потерпевшего на прежней работе невозможно вследствие увечья либо иного повреждения здоровья, администрация по просьбе потерпевшего обязана обеспечить за счет предприятия, учреждения, организации обучение его новой профессии в соответствии с рекомендацией врачебно-трудовой экспертной комиссии.

За время обучения потерпевшего новой профессии, но не более чем в течение 3 месяцев, ему выплачивается средний заработок по прежней работе за вычетом получаемой пенсии, заработка или стипендии в период обучения. В этот период выплата установленной суммы возмещения ущерба не производится.

19. В случае смерти рабочего или служащего нетрудоспособным лицам, имеющим право на возмещение ущерба (пункт 10 настоящих правил), возмещение устанавливается в размере среднего заработка умершего за вычетом доли, приходившейся на него самого и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих права на возмещение ущерба.

Для определения размера возмещения каждому из лиц, имеющих право на это возмещение, часть заработка кормильца, которая приходится на указанных лиц, делится на число этих лиц. При этом из установленного для каждого лица размера возмещения вычитается назначенная ему пенсия по случаю потери кормильца.

Нетрудоспособным лицам, не состоявшим на иждивении умершего, но имевшим ко времени его смерти право на получение от него содержания (например, нетрудоспособным родителям, проживающим с другими детьми), размер возмещения ущерба устанавливается в следующем порядке: если нетрудоспособное лицо получало содержание от умершего на основании решения суда, то размер возмещения ущерба этому лицу определяется в сумме, назначенной судом; если вопрос о взыскании содержания не рассматривался судом, то размер возмещения нетрудоспособным лицам устанавливается администрацией предприятия, учреждения, организации, а в надлежащих случаях (пункт 6 правил) — фабричным,

заводским, местным комитетом профсоюза или с учетом материального положения нетрудоспособных лиц и возможности при жизни умершего оказывать им помощь.

Если право на возмещение ущерба имеют одновременно нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего, и нетрудоспособные лица, не состоявшие на иждивении умершего, то размер возмещения ущерба для нетрудоспособных, не состоявших на иждивении умершего, но имевших ко времени его смерти право на получение от него содержания, определяется в указанном выше порядке и исключается из заработка кормильца. Возмещение ущерба нетрудоспособным иждивенцам исчисляется из оставшейся части заработка кормильца.

Например, заработок умершего составлял 140 руб. Право на возмещение ущерба имеют жена и сын 5 лет, находившиеся на его иждивении, и мать, проживающая с другими детьми. Размер возмещения ущерба матери с учетом ее материального положения определен администрацией в 20 руб. Размер возмещения ущерба жене и сыну определяется из оставшейся части заработка в 120 руб. $(140 - 20)$ и составит $\frac{120 \times 2}{3} = 80$. Из этой суммы следует исключить пенсию по случаю потери кормильца, назначенную жене и сыну.

При применении настоящего пункта несовершеннолетние дети умершего, в том числе и дети, на содержание которых умерший выплачивал алименты, признаются его иждивенцами.

При установлении смешанной вины предприятия, учреждения, организации и самого умершего (пункт 5 настоящих правил) размер возмещения лицам, имеющим право на получение возмещения по случаю потери кормильца, соответственно уменьшается.

Например, при установлении 75% вины предприятия, учреждения, организации и 25% вины самого умершего часть заработка кормильца, утраченная лицами, имеющими право на возмещение в связи с его смертью, уменьшается на 25%, после чего определяется размер возмещения каждому из лиц, имеющих на него право (в редакции от 3 сентября 1963 г.).

20. Рассмотрение вопроса о возмещении ущерба предприятием, учреждением, организацией производится после разрешения органами социального обеспечения воп-

роса о назначении или отказе в назначении пенсии потерпевшему работнику, а в случае его смерти — пенсии членам его семьи в связи с потерей кормильца.

IV. Рассмотрение администрацией предприятия, учреждения, организации заявлений о возмещении ущерба

21. С заявлением о возмещении ущерба рабочий, служащий или нетрудоспособные лица, имеющие право на возмещение по случаю потери кормильца (пункт 10 настоящих правил), обращаются к руководителю предприятия, учреждения, организации.

В случае реорганизации или ликвидации предприятия, учреждения, организации заинтересованные лица обращаются с заявлением к их правопреемнику или в соответствующую вышестоящую организацию.

Примечание. В случае ликвидации предприятия, учреждения, организации без правопреемника они обязаны в соответствии с постановлением ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1927 г. (СЗ СССР 1927 г. № 65, ст. 661) капитализировать и внести в органы государственного страхования суммы, подлежащие выплате рабочим и служащим в возмещение ущерба, причиненного их здоровью (а в случае смерти этих лиц — нетрудоспособным, имеющим право на возмещение ущерба). После получения капитализированной суммы и заключения соответствующего договора органы государственного страхования выплачивают указанным лицам суммы в возмещение ущерба в том же размере и в те же сроки, какие были обязательны для ликвидированных предприятий, учреждений и организаций.

22. К заявлению о возмещении ущерба потерпевший должен приложить следующие документы:

а) заключение врачебно-трудовой экспертной комиссии о степени (проценте) утраты трудоспособности;

б) копию пенсионного удостоверения или другой документ, выданный органами социального обеспечения, о размере пенсии, назначенной по инвалидности в связи с данным увечьем либо иным повреждением здоровья;

в) заключение врачебно-трудовой экспертной комиссии о нуждаемости в дополнительных видах помощи (пункт 4 настоящих правил).

Для продления периодических платежей в возмещение ущерба потерпевший рабочий или служащий представляет заключение врачебно-трудовой экспертной комиссии о степени (проценте) утраты трудоспособности,

а также предъявляет пенсионное удостоверение или представляет другой документ органов социального обеспечения о размере назначенной ему пенсии.

23. К заявлению о возмещении ущерба нетрудоспособные лица, имеющие право на возмещение по случаю потери кормильца (пункт 10 настоящих правил), должны приложить следующие документы:

а) свидетельство органа записи актов гражданского состояния (загса) о смерти рабочего, служащего или нотариально заверенную копию этого свидетельства;

б) копию пенсионного удостоверения или другой документ, выданный органами социального обеспечения, о назначении пенсии, если по случаю потери кормильца назначена пенсия, заключение врачебно-трудовой экспертной комиссии об инвалидности, если пенсия по случаю потери кормильца не назначена;

в) справку домоуправления (или другого жилищного органа) либо сельского Совета о составе семьи умершего и факте нахождения на иждивении;

г) учащиеся в возрасте от 16 до 18 лет — справку учебного заведения.

Для продления периодических платежей лица, имеющие право на получение возмещения по случаю потери кормильца, представляют следующие документы: учащиеся в возрасте от 16 до 18 лет — два раза в год справку от учебного заведения, в котором они обучаются; инвалиды — копию пенсионного удостоверения или другой документ органов социального обеспечения о размере назначенной пенсии, а если пенсия не назначена, — заключение ВТЭК об инвалидности.

24. В случаях, когда лица, имеющие право на возмещение ущерба, не могут представить документы, указанные в пунктах 22 и 23 настоящих правил, эти документы должны быть затребованы администрацией предприятия, учреждения, организации.

25. Решение администрации о производстве выплат в возмещение ущерба потерпевшему работнику, а в случае его смерти — нетрудоспособным лицам, имеющим право на возмещение (пункт 10 настоящих правил), оформляется приказом (распоряжением) руководителя предприятия, учреждения, организации. В приказе (распоряжении) указываются лица, которым устанавливает-

ся возмещение ущерба, размеры и сроки выплаты этого возмещения.

26. Копия приказа (распоряжения) администрации предприятия, учреждения, организации о возмещении ущерба или мотивированный письменный отказ должны быть вручены заинтересованному лицу в 10-дневный срок со дня подачи заявления.

Отсутствие ответа в установленный срок приравнивается к отказу администрации от возмещения ущерба.

V. Порядок и сроки выплаты сумм в возмещение ущерба

27. Суммы в возмещение ущерба выплачиваются администрацией того предприятия, учреждения, организации, где произошло увечье либо иное повреждение здоровья.

28. Выплата сумм в возмещение ущерба при обращении к администрации предприятия, учреждения, организации производится:

а) потерпевшим рабочим и служащим — с того дня, когда потерпевший вследствие увечья либо иного повреждения здоровья и утраты трудоспособности лишился прежнего заработка и, следовательно, понес ущерб;

б) нетрудоспособным, имеющим право на возмещение в связи со смертью кормильца, — со дня его смерти.

Если обращение указанных лиц к администрации произошло по истечении трех лет со дня, когда потерпевший вследствие увечья либо иного повреждения здоровья и утраты трудоспособности лишился прежнего заработка и, следовательно, понес ущерб, или со дня смерти кормильца, то возмещение выплачивается со дня обращения к администрации предприятия, учреждения, организации (в редакции от 4 апреля 1972 г.)¹

Продление платежей в возмещение ущерба при повторном обращении производится со дня окончания предыдущих платежей независимо от времени обращения заинтересованных лиц к администрации. При этом за прошлое время суммы в возмещение ущерба выплачиваются при условии если врачебно-трудовой экспертной

¹ Абзацы первый и второй в редакции от 4 апреля 1972 г. применяются при выплате сумм возмещения после 1 апреля 1972 г.

комиссией за этот период у потерпевшего была подтверждена утрата трудоспособности.

29. Возмещение ущерба потерпевшему работающему в качестве рабочего или служащего, производится в таком размере, чтобы выплачиваемая сумма возмещения вместе с подлежащей зачету выплачиваемой пенсией, заработком и стипендией не превышали в общей сложности заработка перед увечьем либо иным повреждением здоровья. При этом в заработок, с учетом которого выплачивается сумма в возмещение ущерба, включаются все виды заработка, на которые начисляются страховые взносы, кроме оплаты за сверхурочную работу, за совместительство и всякого рода выплат единовременного характера; процентные надбавки и единовременное вознаграждение за выслугу лет, а также премии, которые определены системой оплаты труда в данном предприятии, учреждении, организации, независимо от режима выплаты, включаются в заработок за тот месяц, в котором они получены.

За периоды временной нетрудоспособности вместо заработка учитывается пособие по больничному листку...

При выплате сумм в возмещение ущерба потерпевшим, ставшим членами колхоза, учитываются их доходы от работы в колхозе за истекший месяц.

30. При выплате сумм в возмещение ущерба не учитываются алименты, всякого рода материальная помощь и т. п.

31. Заработок и другие доходы лиц, которым суммы в возмещение ущерба выплачиваются по случаю потери кормильца, не учитываются.

32. Потерпевший дает обязательство письменно сообщать администрации предприятия, учреждения, организации об изменениях в его заработке или доходах, влияющих на сумму выплачиваемого возмещения.

33. В случае изменения степени утраты трудоспособности потерпевшего, получаемого им заработка или размера выплачиваемой ему пенсии, а также изменения состава членов семьи и иждивенцев умершего администрация предприятия, учреждения, организации производит соответствующий перерасчет платежей в возмещение ущерба.

О произведенном перерасчете платежей в возмещение

ущерба издается приказ (распоряжение), копия которого выдается заинтересованному лицу.

34. Суммы в возмещение ущерба выплачиваются ежемесячно в день, установленный для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

Доставка и пересылка сумм в возмещение ущерба по почте производится за счет предприятия, учреждения, организации. По желанию потерпевшего или лиц, которым суммы в возмещение ущерба выплачиваются по случаю потери кормильца, эти суммы могут перечисляться на их счета по вкладам в сберегательные кассы.

35. За время пребывания потерпевшего в стационарном лечебном учреждении (больнице, госпитале, клинике) суммы в возмещение ущерба выплачиваются на общих основаниях.

36. За время проживания в домах престарелых и инвалидов лицам, получающим возмещение ущерба, выплачивается 10% назначенного возмещения, но не менее 5 руб. в месяц. Если у этого лица имеются нетрудоспособные члены семьи, состоящие на его иждивении, то сверх указанной суммы ему выплачивается на одного иждивенца четвертая часть назначенной суммы возмещения, на двух иждивенцев — третья часть суммы возмещения, на трех и более иждивенцев — половина суммы возмещения. Сумма пенсии, получаемой лицами, проживающими в домах престарелых и инвалидов (и их иждивенцами), в этом случае не учитывается.

37. В случае лишения свободы лица, получающего возмещение ущерба, выплата сумм в возмещение ущерба приостанавливается. После освобождения из места заключения выплата сумм в возмещение ущерба восстанавливается со дня обращения за ним. При вынесении оправдательного приговора или прекращения дела сумма в возмещение ущерба выплачивается за прошлое время, но не более чем за 3 года перед обращением к администрации предприятия, учреждения, организации.

38. Суммы в возмещение ущерба не облагаются налогами. Взыскания из этих сумм производятся в том же порядке, как и из заработной платы.

VI. Порядок рассмотрения споров фабричными, заводскими, местными комитетами профсоюза

39. Фабричные, заводские, местные комитеты профсоюза рассматривают споры между потерпевшими или другими заинтересованными лицами и администрацией предприятия, учреждения, организации: о праве на возмещение ущерба, о размерах возмещения и сроках его выплаты; о выплате разницы между прежним и новым заработком при временном переводе потерпевшего на нижеоплачиваемую работу в связи с данным увечьем либо иным повреждением здоровья; о перерасчете сумм в возмещение ущерба в связи с изменением заработка потерпевшего, степени утраты трудоспособности, размера выплачиваемой пенсии и о неисполнении администрацией решения о возмещении ущерба, а также другие споры, связанные с применением настоящих правил.

40. Фабричный, заводской, местный комитет рассматривает спор в 10-дневный срок со дня поступления заявления потерпевшего или другого заинтересованного лица.

Администрация обязана не позднее чем за 3 дня до рассмотрения спора представить в фабричный, заводской, местный комитет документы, необходимые для решения данного спора.

41. Фабричный, заводской, местный комитет вызывает на свое заседание потерпевшего или других заинтересованных лиц и представителя администрации предприятия, учреждения, организации.

Рассмотрение спора в отсутствие потерпевшего или другого заинтересованного лица допускается только по его письменному заявлению.

Неявка на заседание представителя администрации не лишает фабричный, заводской, местный комитет права рассмотреть спор по существу.

42. В случае необходимости фабричный, заводской, местный комитет может запросить заключение технического инспектора... профсоюзов, санитарно-эпидемиологической станции о причинах повреждения здоровья и мнение других органов, осуществляющих надзор и контроль за состоянием охраны труда на данном предприятии, в учреждении, организации, а также пригласить на свое заседание свидетелей.

43. Постановление фабричного, заводского, местного комитета должно быть мотивированным, основанным на законодательстве и настоящих правилах. В нем должно быть указано, каким лицам и в каком размере администрация предприятия, учреждения, организации обязана выплачивать суммы в возмещение ущерба, а также срок, в течение которого должны производиться выплаты (или бессрочно). Копия постановления фабричного, заводского, местного комитета в 3-дневный срок со дня его вынесения направляется администрации и заинтересованным лицам.

Постановление фабричного, заводского, местного комитета подлежит немедленному исполнению. В случае несогласия администрации с этим постановлением оно подлежит немедленному исполнению в пределах месячной суммы возмещения.

44. В случае несогласия с постановлением фабричного, заводского, местного комитета профсоюза администрация вправе обратиться в народный суд по месту нахождения предприятия, учреждения, организации, а потерпевший или заинтересованные лица, имеющие право на получение возмещения, — в народный суд, либо по месту нахождения предприятия, учреждения, организации, либо по месту своего жительства.

Срок для обращения администрации в народный суд — 10 дней со дня получения постановления фабричного, заводского, местного комитета профсоюза.

45. В случае, если администрация предприятия, учреждения, организации не выполняет постановления фабричного, заводского, местного комитета, то по заявлению заинтересованного лица председатель или исполняющий его обязанности член комитета выдает удостоверение на принудительное исполнение постановления комитета профсоюзов по форме, установленной Положением о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденным Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г.¹ В этом случае постановление приводится в исполнение судебным исполнителем народного суда по месту нахождения предприятия, учреждения, организации без рассмотрения судом спора по существу.

¹ См. Положение, утвержденное Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 г.

Удостоверение на принудительное исполнение постановления фабричного, заводского, местного комитета выдается по истечении 10-дневного срока (пункт 44 настоящих правил).

Удостоверение не выдается, если администрация обратилась за разрешением спора в народный суд в течение 10-дневного срока.

Удостоверение на взыскание сумм, в возмещение ущерба за один месяц выдается и до истечения указанного 10-дневного срока независимо от того, обратилась ли администрация в народный суд.

XI. ТРУД ЖЕНЩИН

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 176. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

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

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

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

Статья 177. Ограничение труда женщины на работах в ночное время

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

Статья 178. Запрещение ночных, сверхурочных работ, работ в выходные дни и направления в командировки беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года.

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни

и направления в командировку беременных женщин и матерей, кормящих грудью, а также женщин, имеющих детей в возрасте до одного года.

Статья 179. Ограничение сверхурочных работ и направления в командировки женщин, имеющих детей в возрасте от одного года до восьми лет

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

Статья 180. Перевод на более легкую работу беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года

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

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

Статья 185. Перерывы для кормления ребенка

Матерям, кормящим грудью, и женщинам, имеющим детей в возрасте до одного года, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа, продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух и более детей в возрасте до одного года продолжительность каждого перерыва устанавливается не менее одного часа.

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

Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются администрацией совместно с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза с учетом пожеланий матери.

Статья 186. Гарантии при приеме на работу и запрещение увольнения беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года

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

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

Статья 187. Выдача беременным женщинам путевок в санатории и дома отдыха и оказание им материальной помощи

Администрация предприятий, организаций по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза в случае необходимости может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

Статья 188. Обслуживание женщин на предприятиях, в организациях с широким применением женского труда

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

1. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКОВ ЖЕНЩИНАМ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 181. Отпуска по беременности и родам

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью пятьдесят шесть календарных дней до родов и пятьдесят шесть календарных дней после родов с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию. В случае ненормальных родов или рождения двух и более детей отпуск после родов предоставляется продолжительностью семьдесят календарных дней.

Статья 182. Присоединение к отпуску по беременности и родам ежегодного отпуска

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

Статья 183. Дополнительный отпуск без сохранения заработка матерям, имеющим детей в возрасте до одного года

Кроме отпуска по беременности и родам, женщине, по ее заявлению, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста одного года. За время отпуска сохраняется место работы (должность).

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

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

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

**Статья 184. Отпуск женщинам, усыновившим по-
ворожденных детей**

Женщинам, усыновившим поворожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется отпуск за период со дня усыновления и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию.

По заявлению женщины, усыновившей поворожденного ребенка непосредственно из родильного дома, ей предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста одного года (статья 183).

**О ПОРЯДКЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА БЕЗ
СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ЖЕНЩИНАМ, ИМЕЮЩИМ ГРУДНЫХ ДЕТЕЙ,
ДО ДОСТИЖЕНИЯ РЕБЕНКОМ ВОЗРАСТА
ОДНОГО ГОДА**

Разъяснение Государственного Комитета Совета
Министров СССР по вопросам труда и заработной
платы и Секретариата ВЦСПС от 30 марта 1970 г.
№ 4/11

(«Бюллетень Государственного комитета Совета
Министров СССР по вопросам труда
и заработной платы» 1970 г. № 6)

Государственный комитет Совета Министров СССР
по вопросам труда и заработной платы и Секретариат
ВЦСПС разъясняют:

1. В соответствии с п. 10 постановления ЦК КПСС и
Совета Министров СССР от 5 июля 1968 г. № 517 ру-
ководители предприятий, учреждений и организаций
обязаны предоставлять женщинам по их просьбе после
окончания отпуска по беременности и родам дополни-
тельный отпуск без сохранения заработной платы до
достижения ребенком возраста одного года. Правом на
этот отпуск пользуются также женщины, усыновившие
детей непосредственно из родильного дома.

2. Время дополнительного отпуска без сохранения
заработной платы, предоставляемого женщинам, имею-
щим грудных детей, засчитывается как в общий, так и
в непрерывный стаж работы и в стаж работы по спе-
циальности, в том числе: при назначении пособий по
государственному социальному страхованию; при назна-
чении государственных пенсий, включая пенсии на
льготных условиях и в льготных размерах; при выплате
единовременного вознаграждения или надбавок к зара-
ботной плате за выслугу лет; при установлении окладов
(ставок) работникам просвещения, здравоохранения,
библиотечным работникам и некоторым другим специа-
листам, которым оклады (ставки) определяются с уче-
том стажа работы; при предоставлении льгот лицам,
работающим в районах Крайнего Севера и местностях,
приравненных к районам Крайнего Севера.

3. Дополнительный отпуск без сохранения зарабо-
тной платы, предоставляемый женщинам, имеющим груд-
ных детей, не засчитывается в стаж, дающий право на
последующие очередные и дополнительные отпуска. При
исчислении среднего заработка для оплаты отпуска и
выплаты компенсации за неиспользованный отпуск пе-
риод отпуска без сохранения заработной платы исклю-
чается из числа учитываемых 12 месяцев и средний за-
работок подсчитывается за проработанные месяцы.

4. Запись о предоставлении женщинам, имеющим
грудных детей, дополнительного отпуска без сохранения
заработной платы в Трудовой книжке не производится.

ХИ. ТРУД МОЛОДЕЖИ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 189. Возраст, с которого допускается прием на работу

Не допускается прием на работу лиц моложе шестнадцати лет.

В исключительных случаях, по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза, могут приниматься на работу лица, достигшие пятнадцати лет.

Статья 190. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях

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

Статья 191. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет

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

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

Список тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, на которых запрещается приме-

нение труда лиц моложе восемнадцати лет, утверждается в порядке, установленном законодательством.

Статья 192. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Статья 193. Запрещение привлекать рабочих и служащих моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам

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

Статья 194. Отпуска рабочим и служащим моложе восемнадцати лет

Ежегодные отпуска рабочим и служащим моложе восемнадцати лет (часть вторая, статья 73) предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое другое время года.

Статья 195. Нормы выработки для молодых рабочих

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

Для молодых рабочих, поступающих на предприятие, в организацию по окончании общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, курсов, а также прошедших обучение непосредственно на производстве, в предусмотренных законодательством случаях и размерах и на определяемые им сроки могут утверждаться пониженные нормы выработки. Эти нормы утверждаются администрацией предприятия, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

Статья 196. Оплата труда рабочих и служащих моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

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

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

Статья 197. Броня приема молодежи на работу и на производственное обучение

Для всех предприятий и организаций устанавливается броня приема на работу и на производственное обучение молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические и технические училища, а также других лиц моложе восемнадцати лет.

Районные, городские Советы депутатов трудящихся утверждают планы трудоустройства молодежи, окончившей общеобразовательные школы, и обеспечивают их выполнение всеми предприятиями, учреждениями, организациями.

Статья 198. Обеспечение молодых рабочих и специалистов, окончивших учебные заведения, работой по специальности и квалификации

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

Статья 199. Ограничение увольнения рабочих и служащих моложе восемнадцати лет

Увольнение рабочих и служащих моложе восемнадцати лет по инициативе администрации допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. При этом увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 статьи 36 настоящего Кодекса, производится лишь в исключительных случаях и не допускается без трудоустройства.

Статья 200. Расторжение трудового договора с рабочими и служащими моложе восемнадцати лет по требованию родителей или других лиц и органов

Родители, усыновители и попечитель, а также государственные органы, общественные организации и должностные лица, на которых возложен надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, имеют право требовать расторжения трудового договора с рабочими и служащими моложе восемнадцати лет, если продолжение его действия угрожает здоровью этого рабочего и служащего или нарушает его законные интересы.

ХІІІ. ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 201. Организация производственного обучения

Для профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих и служащих, особенно молодежи, администрация предприятий, организаций, учреждений организует индивидуальное, бригадное, курсовое и другое производственное обучение за счет предприятия, организации, учреждения.

Статья 202. Обучение в пределах рабочего времени

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

Статья 203. Предоставление работы в соответствии с полученной квалификацией

По окончании производственного обучения рабочему присваивается квалификация согласно тарифно-квалификационному справочнику и предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией и присвоенным ему разрядом.

Статья 204. Создание необходимых условий для совмещения работы с обучением

Рабочим и служащим, проходящим производственное обучение или обучающимся в учебных заведениях без

отрыва от производства, администрация обязана создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Статья 205. Поощрение рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением

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

Статья 206. Льготы для рабочих и служащих, обучающихся в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях

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

Статья 207. Сокращение рабочего времени для обучающихся в общеобразовательных школах

Для рабочих и служащих, успешно обучающихся без отрыва от производства в IX—XI классах школ рабочей молодежи — вечерних (сменных) и заочных средних общеобразовательных школ, в период учебного года устанавливается рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели), а для обучающихся в IX—XI классах школ сельской молодежи — вечерних (сменных, сезонных) и заочных средних общеобразовательных школ — рабочая неделя, сокращенная на два рабочих дня или на соответствующее им количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели).

Учащиеся IX—XI классов освобождаются от работы в течение учебного года не более чем на 36 рабочих

дней при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее им количество рабочих часов. При пятидневной рабочей неделе общее количество рабочих часов, свободных от работы, сохраняется, а число рабочих дней, свободных от работы, изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены и составляет 31,5 дня при восьмичасовой смене или 31 день при продолжительности смены 8 часов 12 минут.

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

Сокращение рабочего времени для учащихся V—VIII классов в соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде регулируется законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством Киргизской ССР.

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

Статья 208. Ограничение привлечения обучающихся в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях к сверхурочным работам

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

Статья 209. Отпуска в связи с обучением без отрыва от производства в общеобразовательных школах

Рабочим и служащим, обучающимся без отрыва от производства в школах рабочей и сельской молодежи — вечерних (сменных, сезонных) и заочных средних общеобразовательных школах, предоставляется на период сдачи выпускных экзаменов в XI классе отпуск продолжительностью 20 рабочих дней, а в VIII классе — 8 рабочих дней, с сохранением заработной платы по основ-

ному месту работы из расчета тарифной ставки или оклада.

Для обучающихся без отрыва от производства в V, VI, VII, IX и X классах указанных школ Советом Министров Киргизской ССР может устанавливаться на время сдачи ими переводных экзаменов от 4 до 6 свободных от работы дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы за счет сокращения общего количества дней (на 8—12 дней), предоставляемых в соответствии со статьей 207 настоящего Кодекса.

Статья 210. Время предоставления ежегодных отпусков обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах

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

Статья 211. Отпуска в связи с обучением в профессионально-технических учебных заведениях

Рабочие и служащие, успешно обучающиеся без отрыва от производства в вечерних (сменных) профессионально-технических учебных заведениях, освобождаются от работы для подготовки и сдачи экзаменов на 30 рабочих дней в течение года, с сохранением за ними пятидесяти процентов средней заработной платы по основному месту работы.

Статья 212. Отпуска для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учебные заведения

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

Продолжительность этого отпуска при вступительных экзаменах в высшие учебные заведения — 15 календарных дней, в средние специальные учебные заведе-

ния — 10 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

Статья 213. Льготы для рабочих и служащих, обучающихся в высших и средних специальных учебных заведениях

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

Статья 214. Сокращение рабочего времени для обучающихся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях

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

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

Статья 215. Отпуска в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях

Студентам, успешно обучающимся в вечерних высших учебных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах — 20 календарных дней, на третьем и последующих кур-

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

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

Продолжительность учебных отпусков на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов по курсам с учетом специальности может быть, в виде исключения, изменена в установленном порядке в пределах продолжительности этих отпусков на весь срок обучения.

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

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

За время отпусков, предоставляемых в связи с совмещением работы с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, за рабочими и служащими сохраняется заработная плата, но не выше установленного размера.

Статья 216. Отпуск для ознакомления с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту

Администрация предприятий, учреждений, организаций по рекомендации соответствующих учебных заведений вправе предоставлять обучающимся на последних курсах вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений дополнительный месячный от-

пуск без сохранения заработной платы для ознакомления непосредственно на производстве с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту. На период отпуска студенты и учащиеся зачисляются на стипендию на общих основаниях.

Статья 217. Оплата проезда к месту нахождения заочного учебного заведения

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

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

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СОКРАЩЕННОГО РАБОЧЕГО ДНЯ ИЛИ СОКРАЩЕННОЙ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ ДЛЯ ЛИЦ, УСПЕШНО ОБУЧАЮЩИХСЯ БЕЗ ОТРЫВА ОТ ПРОИЗВОДСТВА В ШКОЛАХ РАБОЧЕЙ И СЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ — ВЕЧЕРНИХ (СМЕННЫХ, СЕЗОННЫХ) И ЗАОЧНЫХ СРЕДНИХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛАХ

Постановление Совета Министров СССР
от 5 ноября 1959 г. № 1233

(Извлечение)

1. Установить для лиц, успешно обучающихся без отрыва от производства в IX—XI классах школ рабочей молодежи — вечерних (сменных) и заочных средних общеобразовательных школ, в период учебного года рабочую неделю, сокращенную на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов

(при сокращении рабочего дня в течение недели), а для обучающихся в IX—XI классах школ сельской молодежи — вечерних (сменных, сезонных) и заочных средних общеобразовательных школ — рабочую неделю, сокращенную на два рабочих дня или на соответствующее им количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели).

Заработную плату указанным лицам за время освобождения от работы в соответствии с настоящим пунктом выплачивать в размере 50 процентов средней заработной платы по основному месту работы, но ниже установленного минимального размера заработной платы.

В течение учебного года учащиеся IX—XI классов указанных школ освобождать от работы в порядке, предусмотренном настоящим пунктом, не более чем на 36 рабочих дней или на соответствующее им количество рабочих часов.

2. Разрешить руководителям предприятий, строек, учреждений и организаций предоставлять без ущерба для производственной деятельности учащимся IX—XI классов школ рабочей и сельской молодежи — вечерних (сменных, сезонных) и заочных средних общеобразовательных школ, по их желанию, дополнительно еще 1—2 свободных от работы дня в неделю без сохранения заработной платы.

4. Установить, что графики предоставления сокращенного рабочего дня или сокращенной рабочей недели для лиц, успешно обучающихся без отрыва от производства в V—XI классах школ рабочей и сельской молодежи — вечерних (сменных, сезонных) и заочных средних общеобразовательных школ, утверждаются руководителями предприятий, строек, учреждений и организаций по согласованию с фабрично-заводскими комитетами профессионального союза и директорами соответствующих школ.

5. Установить, что лицам, обучающимся без отрыва от производства в школах рабочей и сельской молодежи — вечерних (сменных, сезонных) и заочных средних общеобразовательных школах, предоставляется на период выпускных экзаменов в XI классе дополнительный отпуск продолжительностью 20 рабочих дней, с сохранением заработной платы по основному месту работы из расчета тарифной ставки или оклада.

6. Обязать руководителей предприятий,строек, учреждений и организаций создать лицам, успешно обучающимся без отрыва от производства в школах рабочей и сельской молодежи — вечерних (сменных, сезонных) и заочных средних общеобразовательных школах, необходимые условия для совмещения работы с учебой и учитывать их успешную учебу для продвижения по работе.

**О РЕАЛИЗАЦИИ ПОСТАНОВЛЕНИЯ СОВЕТА
МИНИСТРОВ СССР ОТ 8 ДЕКАБРЯ
1969 ГОДА № 929**

**«ОБ ИЗМЕНЕНИИ ПОРЯДКА ПРЕДСТАВЛЕНИЯ
ЛЬГОТ ЛИЦАМ, ОБУЧАЮЩИМСЯ БЕЗ
ОТРЫВА ОТ ПРОИЗВОДСТВА В ШКОЛАХ
РАБОЧЕЙ И СЕЛЬСКОЙ МОЛОДЕЖИ И ЗАОЧНЫХ
СРЕДНИХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ШКОЛАХ»**

Постановление Совета Министров Киргизской ССР
от 31 декабря 1969 года № 536

В соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 8 декабря 1969 года № 929 Совет Министров Киргизской ССР постановляет:

Установить для лиц, обучающихся без отрыва от производства в V, VI, VII, IX и X классах школ рабочей и сельской молодежи — вечерних (сменных, сезонных) и заочных средних общеобразовательных школ, на время сдачи ими переводных экзаменов от 4 до 6 свободных от работы дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы за счет сокращения общего количества дней (на 8—12 дней), предоставляемых в соответствии с пунктом 1 постановления Совета Министров Киргизской ССР от 22 января 1960 года № 34.

**О МЕРАХ ПО ДАЛЬНЕЙШЕМУ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ В СТРАНЕ**

Постановление Центрального Комитета КПСС
и Совета Министров СССР
от 18 июля 1972 г. № 535
(СП СССР, 1972 г. № 14, ст. 73)

(Извлечение)

10. ...Установить, что выпускники высших учебных заведений для приобретения необходимых практических навыков проходят по месту распределения на предприятиях, в организациях и учреждениях стажировку сроком до одного года, в течение которого выполняют должностные обязанности и получают заработную плату согласно штатному расписанию. Общее руководство стажировкой возложить на отраслевые министерства и ведомства, в ведении которых находятся эти предприятия, организации и учреждения.

Государственному комитету Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы совместно с ВЦСПС, Министерством высшего и среднего специального образования СССР утвердить положение о стажировке молодых специалистов.

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТАЖИРОВКЕ МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ, ОКОНЧИВШИХ ВЫСШЕ
УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ**

Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов и Министерства высшего и среднего специального образования СССР

(Бюллетень Госкомтруда, 1974 г. № 1)

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 218. Органы, рассматривающие трудовые споры

Трудовые споры рассматриваются:

- 1) комиссиями по трудовым спорам;
- 2) фабричными, заводскими, местными комитетами профессиональных союзов;
- 3) районными (городскими) народными судами.

Трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются вышестоящими в порядке подчиненности органами (статья 237).

Статья 219. Порядок рассмотрения трудовых споров

Порядок рассмотрения трудовых споров комиссиями по трудовым спорам, фабричными, заводскими, местными комитетами профессиональных союзов и вышестоящими в порядке подчиненности органами регулируется Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, Положением о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденным Президиумом Верховного Совета СССР, настоящим Кодексом, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) народных судах определяется, кроме того, Гражданским процессуальным кодексом Киргизской ССР. (В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 18 апреля 1975 года, № 2493—VIII).

Статья 220. Организация комиссий по трудовым спорам

Комиссии по трудовым спорам организуются на предприятиях, в учреждениях, организациях, из равного числа представителей фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза и представителей администрации предприятия, учреждения, организации.

Число представителей от каждой стороны устанавливается по соглашению между фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза и администрацией. Представители сторон выделяются в комиссию на срок полномочий фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза. Представители профессионального союза выделяются в комиссию по трудовым спорам из числа членов комитета профессионального союза.

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

На предприятии, в учреждении и организации, где фабричному, заводскому, местному комитету профессионального союза предоставлены права районного комитета профессионального союза, по решению этого комитета и администрации предприятия, учреждения, организации могут быть образованы в цехах и других структурных подразделениях цеховые комиссии по трудовым спорам, которые действуют на тех же основаниях, что и общезаводские комиссии. (В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 18 апреля 1975 года, № 2493—VIII).

Статья 221. Компетенция комиссий по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях, в учреждениях, организациях между рабочими и служащими, с одной стороны, и администрацией, с другой стороны, за исключением споров, подлежащих рассмотрению согласно закону непосредственно в районных (городских) народных судах и других органах.

Статья 222. Порядок приема заявлений, поступающих в комиссию по трудовым спорам, и срок рассмотрения трудовых споров

Прием заявлений, поступающих в комиссию по трудовым спорам, производится фабричным, заводским,

местным комитетом, а где его нет — профсоюзным организатором.

Комиссия обязана рассматривать трудовые споры в пятидневный срок со дня подачи заявления. (В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 18 апреля 1975 года, № 2493—VIII).

Статья 223. Порядок принятия решений комиссией по трудовым спорам

Решения комиссии по трудовым спорам принимаются по соглашению сторон.

Решения комиссии имеют обязательную силу и в каком-либо утверждении не нуждаются.

Статья 224. Рассмотрение трудового спора в случаях недостижения соглашения сторон в комиссии по трудовым спорам. Обжалование решения комиссии

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

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано рабочим или служащим в тот же срок в фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза.

Пропуск работником установленного 10-дневного срока не является основанием к отказу в приеме заявления. Признав причины пропуска срока уважительными, фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза на своем заседании может восстановить срок и рассмотреть спор по существу.

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

родный суд. (В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 18 апреля 1975 года, № 2493—VIII).

Статья 225. Рассмотрение трудовых споров фабричными, заводскими, местными комитетами профессиональных союзов

Фабричные, заводские, местные комитеты профессиональных союзов рассматривают трудовые споры по заявлениям рабочих и служащих, когда в комиссии по трудовым спорам не было достигнуто соглашение сторон, и по жалобам рабочих и служащих на решения этой комиссии.

Фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза, которому предоставлены права районного комитета профессионального союза, может передавать цеховым комитетам профессионального союза право рассматривать трудовые споры в порядке, установленном Положением о порядке рассмотрения трудовых споров.

При рассмотрении трудового спора, по которому в комиссии по трудовым спорам не было достигнуто соглашение, фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза выносит постановление по существу спора.

При рассмотрении жалобы на решение комиссии по трудовым спорам фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза может оставить решение комиссии в силе или отменить это решение и вынести постановление по существу спора.

Фабричные, заводские, местные комитеты обязаны рассматривать заявления и жалобы по трудовым спорам на своих заседаниях в семидневный срок со дня поступления заявления или жалобы.

Фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза по собственной инициативе или по протесту прокурора отменяет решение комиссии, противоречащее действующему законодательству, и выносит постановление по существу спора. (В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 18 апреля 1975 года, № 2493—VIII).

Статья 226. Случаи, когда трудовой спор, рассмотренный фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза, может быть передан на рассмотрение суда

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

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

Статья 227. Рассмотрение трудовых споров в районных (городских) народных судах

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

1) рабочих и служащих, когда они не согласны с постановлением фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, или по заявлениям администрации, когда она считает, что постановление фабричного, заводского, местного комитета противоречит действующему законодательству;

2) рабочих и служащих, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации или когда в этой комиссии не было достигнуто соглашение сторон;

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

Кроме того, непосредственно в районных (городских)

народных судах, без обращения в комиссию по трудовым спорам и фабричный, заводской, местный комитет, рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) о восстановлении на работе рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации, а также об изменении формулировки причин их увольнения, за исключением споров работников, занимающих должности, предусмотренные в перечне № 1 приложения № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, а также работников, занимающих должности, указанные в перечне № 2 данного приложения, в случае их увольнения в связи с признанием в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности или неизбранием на новый срок;

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

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

Непосредственно в районном (городском) народном суде рассматривается также трудовой спор между работником и администрацией по такому вопросу применения трудового законодательства, который в отношении этого работника предварительно был решен администрацией по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза в пределах предоставленных им прав. (В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 18 апреля 1975 года, № 2493—VIII).

Статья 228. О сроках обращения за разрешением трудовых споров

Рабочие и служащие могут обращаться в комиссию по трудовым спорам в любое время, без ограничения каким-либо давностным сроком, а по делам об увольнении — в районный (городской) народный суд в месячный срок со дня вручения приказа об увольнении.

Для обращения администрации в суд по вопросам взыскания с работников материального ущерба, причи-

ненного предприятию; учреждению, организации, устанавливаются следующие сроки:

1) в случаях, предусмотренных частью первой статьи 127 настоящего Кодекса, — один месяц со дня обнаружения причиненного работником ущерба;

2) в случаях, предусмотренных частью второй статьи 127 и статьями 128 и 129 настоящего Кодекса, — один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных в настоящей статье, суд может восстановить эти сроки.

Статья 229. Освобождение истцов — рабочих и служащих при обращении их в суд по трудовым делам от уплаты судебных расходов

Истцы — рабочие и служащие по искам о взыскании заработной платы и по другим требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства (государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела).

Статья 230. Восстановление на работе

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

Статья 231. Оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы

Рабочему или служащему, незаконно уволенному с работы и восстановленному на прежней работе, выплачивается по решению суда средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения, но не более чем за три месяца. В таком же размере по решению суда производится оплата за время вынужденного про-

гула в тех случаях, когда неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению рабочего или служащего на новую работу.

Средний заработок за время вынужденного прогула, но не более чем за три месяца, может быть выплачен работнику также по решению комиссии по трудовым спорам, постановлению фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза.

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

Оплата за время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе, а также выплата разницы в заработке за время нижеоплачиваемой работы может быть произведена администрацией предприятия, учреждения, организации и при отсутствии решения или постановления органа по рассмотрению трудовых споров.

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

Статья 231^а. Удовлетворение денежных требований

При рассмотрении трудовых споров по вопросам о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (статьи 231 и 237 настоящего Кодекса), орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм не более чем за один год, а по вопросу о денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении — не более чем за два рабочих года (в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, не более чем за три рабочих года).

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 18 апреля 1975 года, № 2493—VIII).

Статья 232. Немедленное исполнение решений или постановлений о восстановлении на работе и выплате заработной платы

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

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

Статья 233. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе

(см. стр. 156)

Статья 234. Срок исполнения решения комиссии по трудовым спорам и постановления фабричного, заводского, местного комитета по трудовому спору

Решение комиссии по трудовым спорам и постановления по трудовому спору, вынесенное фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза, подлежат исполнению администрацией предприятия, учреждения, организации в десятидневный срок, если в решении или постановлении не установлен иной срок их исполнения.

Решения и постановления о восстановлении на работе в соответствии со статьей 232 настоящего Кодекса подлежат немедленному исполнению.

Статья 235. Принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам или постановления фабричного, заводского, местного комитета по трудовому спору

В случае неисполнения администрацией предприятия, учреждения, организации в срок, указанный в статье 234 настоящего Кодекса, решения комиссии по трудовым спорам или постановления, вынесенного фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза по существу трудового спора, фабричный, заводской, местный комитет выдает рабочему или служащему удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

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

За получением удостоверения рабочий или служащий может обратиться в течение месячного срока со дня вручения ему выписки из протокола заседания комиссии по трудовым спорам или постановления фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза. Удостоверение может быть выдано по истечении месячного срока в случае пропуска работником этого срока по уважительным причинам.

Удостоверение для исполнения постановления фабричного, заводского, местного комитета не выдается, если работник или администрация в установленный срок обратились в районный (городской) народный суд за разрешением трудового спора. Это правило не распространяется на случаи, предусмотренные статьей 232 настоящего Кодекса.

На основании удостоверения, выданного фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза и предъявленного не позднее трехмесячного срока судебному исполнителю, последний приводит решение комиссии по трудовым спорам или постановления фабричного, заводского, местного комитета в исполнение в принудительном порядке.

При пропуске работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комитет профес-

сионального союза, выдавший удостоверение, может вынести постановление о восстановлении этого срока. (В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 18 апреля 1975 года, № 2493—VIII).

Статья 236. Ограничение взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры

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

Статья 237. Рассмотрение трудовых споров вышестоящими в порядке подчиненности органами

Вышестоящими в порядке подчиненности органами рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) работников, занимающих должности, предусмотренные в перечне № 1 приложения № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров,— по вопросам увольнения, изменения формулировки причины увольнения и перевода их на другую работу, а также наложения дисциплинарных взысканий;

2) работников, перечисленных в перечне № 2 приложения № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров,— по вопросам увольнения или изменения формулировки причины увольнения, если увольнение связано с признанием их в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности или с неизбранием на новый срок;

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

4) руководящих работников предприятий, учреждений, организаций по вопросам о премиях, которые у-

держиваются им к выплате согласно действующим положениям руководителями вышестоящих организаций.

В случаях восстановления работника на прежней работе производится по решению вышестоящего в порядке подчиненности органа оплата за время вынужденного прогула со дня увольнения или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за три месяца. При этом соответственно применяются статьи 231, 232 и 233 настоящего Кодекса. (В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 18 апреля 1975 года, № 2493—VIII).

Статья 237¹. Порядок рассмотрения споров по поводу установления или изменения условий труда

Споры, возникающие между работниками и администрацией предприятия, учреждения, организации по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, не урегулированных законодательством или иными нормативными положениями о труде, рассматриваются администрацией по соглашению с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза, а при недостижении его разрешаются по соглашению между вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами. (В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 18 апреля 1975 года, № 2493—VIII).

Статья 237². Порядок рассмотрения разногласий между фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза и администрацией по вопросам установления или изменения условий труда

Разногласия возникающие между фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза и администрацией по вопросам установления или изменения условий труда на предприятии, в учреждении, организации, разрешаются по соглашению между вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами. (В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 18 апреля 1975 года, № 2493—VIII).

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ¹

Утверждено Указом Президиума Верховного
Совета СССР от 20 мая 1974 г.

(Ведомости Верховного Совета СССР,
1974 г., № 22, ст. 325)

I. Общие положения.

1. Трудовые споры рассматриваются:

а) комиссиями по трудовым спорам, организуемыми на предприятиях, в учреждениях, организациях;

б) фабричными, заводскими, местными комитетами профсоюзов;

в) районными (городскими) народными судами.

Трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются вышестоящими в порядке подчиненности органами (пункт 41 настоящего Положения).

Фабричный, заводской, местный комитет профсоюза, которому предоставлены права районного комитета профсоюза, может передавать цеховым комитетам профсоюза право рассматривать трудовые споры в порядке, установленном настоящим Положением.

2. Порядок рассмотрения трудовых споров комиссиями по трудовым спорам, фабричными, заводскими, местными (цеховыми) комитетами профсоюзов и вышестоящими в порядке подчиненности органами регулируется Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, настоящим Положением и Кодексом законов о труде союзной республики, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) народных судах определяется, кроме того, Гражданским процессуальным кодексом союзной республики.

II. Организация комиссий по трудовым спорам

3. Комиссии по трудовым спорам на предприятиях, в учреждениях и организациях образуются из равного

¹ Особенности применения настоящего Положения в государственных объединениях устанавливаются ВЦСПС совместно с Госкомтруда СССР.

числа постоянных представителей фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза и администрации предприятия, учреждения, организации (цеха). Число представителей от каждой стороны устанавливается по соглашению между фабричным, заводским, местным (цеховым) комитетом профсоюза и администрацией. На заседании комиссии участвует равное число представителей сторон.

Представители профсоюза выделяются в комиссию постановлением фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза из числа членов комитета профсоюза, а представители администрации — приказом руководителя предприятия, учреждения, организации (цеха).

В состав комиссии в качестве представителя профсоюзной организации может быть выделен председатель фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза, а в качестве представителя администрации может входить руководитель предприятия, учреждения, организации (цеха).

4. Цеховые комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в цехах и других структурных подразделениях на тех предприятиях, в учреждениях и организациях, где фабричным, заводским, местным комитетам профсоюзов предоставлены права районного комитета профсоюза. Они создаются по решению этого комитета профсоюза и администрации предприятия, учреждения, организации и действуют на тех же основаниях, что и общезаводские комиссии.

5. Представители профсоюза и администрации выделяются в комиссию по трудовым спорам на срок полномочий фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза.

6. На предприятиях, в учреждениях и организациях, где не имеется фабричных, заводских, местных комитетов профсоюзов, комиссия по трудовым спорам образуется в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации.

7. Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании комиссии по трудовым спорам выполняются поочередно представителем комитета профсоюза и представителем администрации. При этом обязанности пред-

седателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

На каждом заседании комиссии сторонами назначаются председатель и секретарь следующего заседания, на которых возлагается подготовка и созыв заседания.

8. Техническое обслуживание комиссии по трудовым спорам (делопроизводство, хранение дел, подготовка и выдача выписок из протоколов заседания и пр.) осуществляется предприятием, учреждением, организацией. Администрация своим приказом назначает работника предприятия, учреждения, организации, на которого возлагается работа по техническому обслуживанию комиссии.

III. Вопросы, рассматриваемые комиссиями по трудовым спорам

9. Комиссии по трудовым спорам являются обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях, в учреждениях и организациях между рабочими и служащими, с одной стороны, и администрацией, с другой стороны, за исключением споров, подлежащих рассмотрению непосредственно районными (городскими) народными судами (пункты 37 и 38) и вышестоящими в порядке подчиненности органами (пункт 41), а также споров по другим вопросам, указанным в пункте 11 настоящего Положения.

10. Комиссии по трудовым спорам рассматривают споры по вопросам:

а) применения установленных норм выработки и сдельных расценок, а также условий труда, обеспечивающих выполнение норм выработки;

б) перевода на другую работу и оплаты труда при переводе;

в) прекращения трудового договора не по инициативе администрации (за исключением случаев, для которых законодательством СССР установлен иной порядок рассмотрения трудовых споров);

г) оплаты труда при невыполнении норм выработки, простое и браке;

д) оплаты сверхурочных работ и работ в ночное вре-

мя, компенсации за работу в выходные и праздничные дни;

е) оплаты труда при выполнении работ разной квалификации, при многостаночном обслуживании, при совмещении профессий (специальностей), при замещении;

ж) выплаты компенсаций при командировках, переводе, приеме или направлении на работу в другую местность;

з) выплаты выходного пособия;

и) выплаты заработной платы за время вынужденного прогула (за исключением случаев, когда этот вопрос подлежал решению при рассмотрении спора о восстановлении на работе);

к) возврата денежных сумм, удержанных из заработной платы в возмещение ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации;

л) о праве на получение и о размере причитающейся работнику премии, предусмотренной системой оплаты труда;

м) предоставления ежегодного отпуска установленной продолжительности, оплаты отпуска и выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

н) выплаты вознаграждения за выслугу лет;

о) наложения дисциплинарных взысканий;

п) выдачи и использования спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты; выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания.

Комиссии являются обязательным органом по рассмотрению также и других трудовых споров, связанных с применением законодательства о труде, коллективных и трудовых договоров, правил, положений и инструкций, за исключением споров по вопросам, перечисленным в пункте 11 настоящего Положения.

11. Комиссии по трудовым спорам не могут рассматривать споры по вопросам:

а) установления норм выработки (норм времени), норм обслуживания (нормативов численности), должностных окладов и тарифных ставок, изменения штатов;

б) исчисления, назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию и пенсий, ис-

числения трудового стажа для назначения пособий и пенсий;

в) исчисления трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, когда законодательством установлен иной порядок рассмотрения этих споров (исчисление стажа для выплаты вознаграждения за выслугу лет, определения размеров ставок заработной платы, должностных окладов и др.);

г) восстановления на работе рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации;

д) предоставления и распределения жилой площади, а также удовлетворения бытовых нужд работников.

Комиссии не могут рассматривать трудовые споры и по другим вопросам, когда в соответствии с действующим законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

В цеховых комиссиях не подлежат рассмотрению трудовые споры по вопросам перевода на работу вне данного цеха. Споры по этим вопросам рассматриваются общезаводской комиссией.

IV. Порядок работы комиссий по трудовым спорам

12. Трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией предприятия, учреждения, организации (цеха).

Прием заявлений, поступающих в комиссию, производится фабричным, заводским, местным (цеховым) комитетом профсоюза, а там, где его нет — профсоюзным организатором.

13. Рабочие и служащие могут обращаться в комиссию по трудовым спорам в любое время, без ограничения каким-либо давностным сроком.

14. Комиссия по трудовым спорам обязана рассматривать трудовые споры в 5-дневный срок со дня подачи заявления.

15. Заседания комиссии по трудовым спорам проводятся в нерабочее время.

На предприятиях, в учреждениях и организациях со смешным режимом работы заседания комиссии назначаются на такое время, чтобы заинтересованный работник,

а также свидетели могли присутствовать на заседании в нерабочее для них время.

16. Все споры должны рассматриваться комиссией по трудовым спорам в присутствии работника, подавшего заявление. Заочное рассмотрение спора допускается лишь по письменному заявлению работника.

При неявке работника на заседание комиссии рассмотрение его заявления откладывается до следующего заседания. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

17. Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, поручать отдельным лицам проведение технических и бухгалтерских проверок, требовать от администрации предприятия, учреждения, организации (цеха) представления документов и расчетов.

18. В начале заседания комиссии по трудовым спорам заинтересованный работник имеет право заявить мотивированный отвод любому члену комиссии. В этом случае рассмотрение спора переносится на другое время, устанавливаемое комиссией.

Вопрос об удовлетворении отвода решается:

а) в отношении представителя администрации — руководителем предприятия, учреждения, организации (цеха);

б) в отношении представителя профсоюза — фабричным, заводским, местным (цеховым) комитетом профсоюза.

19. Решения комиссии по трудовым спорам принимаются по соглашению между представителями фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза и представителями администрации предприятия, учреждения, организации (цеха), имеют обязательную силу и в каком-либо утверждении не пуждаются.

Решения комиссии должны быть мотивированы и основаны на действующем законодательстве, коллективном и трудовом договорах, правилах, положениях и инструкциях.

В решениях комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

20. На каждом заседании комиссии по трудовым спорам обязательно ведется протокол по установленной форме (приложение № 2 к настоящему Положению¹). Протокол подписывается на самом заседании председателем и секретарем. При недостижении соглашения в протоколе заседания комиссии излагаются предложения каждой стороны и отмечается, что соглашение не состоялось.

Копии протокола заседания комиссии в 3-дневный срок вручаются фабричному, заводскому, местному (цеховому) комитету профсоюза и администрации предприятия, учреждения, организации (цеха). Выписка из протокола заседания комиссии в тот же срок вручается или посылается по почте заинтересованному работнику. Протокол вывешивается на видном месте для сведения рабочих и служащих.

21. Если при рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам соглашение между представителями комитета профсоюза и представителями администрации не было достигнуто, работник имеет право в 10-дневный срок со дня вручения ему выписки из протокола заседания комиссии обратиться с заявлением о разрешении спора в фабричный, заводской, местный (цеховой) комитет профсоюза.

Решение комиссии может быть обжаловано заинтересованным работником в тот же срок в фабричный, заводской, местный (цеховой) комитет профсоюза.

Пропуск работником установленного 10-дневного срока не является основанием к отказу в приеме заявления. Признав причины пропуска срока уважительными, фабричный, заводской, местный (цеховой) комитет профсоюза на своем заседании может восстановить срок и рассмотреть спор по существу.

22. При недостижении соглашения сторон в комиссии по трудовым спорам в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации, а также в случае несогласия работника с решением по трудовому спору, вынесенным этой комиссией, работник в 10-дневный срок со дня вручения ему выписки из протокола заседания комиссии может обратиться с

¹ Приложение не приводится.

заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) народный суд.

V. Рассмотрение трудовых споров фабричными, заводскими, местными комитетами профсоюзов

23. Фабричные, заводские, местные (цеховые) комитеты профсоюзов рассматривают трудовые споры:

а) по заявлениям рабочих и служащих, когда в комиссии по трудовым спорам не было достигнуто соглашение;

б) по жалобам рабочих и служащих на решения комиссии по трудовым спорам.

24. На предприятиях, в учреждениях и организациях, где фабричным, заводским, местным комитетом профсоюза предоставлены права районного комитета профсоюза, рассмотрение комитетами профсоюзов споров, по которым в комиссии по трудовым спорам не было достигнуто соглашение, или споров по жалобам рабочих и служащих на решения комиссии производится в следующем порядке:

а) споры, рассмотренные в цеховой комиссии (пункт 4 настоящего Положения), разрешаются цеховым комитетом профсоюза (пункт 1 настоящего Положения);

б) споры, рассмотренные в общезаводской комиссии предприятия, учреждения, организации, разрешаются президиумом фабричного, заводского, местного комитета профсоюза.

25. При рассмотрении трудового спора, по которому в комиссии по трудовым спорам не было достигнуто соглашение, фабричный, заводской, местный (цеховой) комитет профсоюза выносит постановление по существу спора.

При рассмотрении жалобы на решение комиссии фабричный, заводской, местный (цеховой) комитет профсоюза может оставить решение комиссии в силе или отменить это решение и вынести постановление по существу спора.

Фабричный, заводской, местный (цеховой) комитет профсоюза по собственной инициативе или по протесту прокурора отменяет решение комиссии, противоречащее действующему законодательству, и выносит постановление по существу спора.

26. Фабричные, заводские, местные (цеховые) комитеты профсоюзов обязаны рассматривать заявления и жалобы по трудовым спорам в 7-дневный срок со дня их поступления.

27. Заявление и жалобы по трудовым спорам должны рассматриваться фабричным, заводским, местным (цеховым) комитетом профсоюза в присутствии заинтересованных работников. Заочное рассмотрение трудового спора допускается лишь по письменному заявлению работника.

При неявке работника на заседание фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза рассмотрение его заявления или жалобы откладывается до следующего заседания комитета профсоюза. При второй неявке работника без уважительных причин комитет профсоюза может вынести постановление о снятии данного заявления или жалобы с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление или жалобу вновь.

При вынесении постановления по существу трудового спора фабричный, заводской, местный (цеховой) комитет профсоюза заслушивает заявление заинтересованного работника, а также предложение по рассматриваемому вопросу администрации предприятия, учреждения, организации (цеха).

28. Постановления фабричных, заводских, местных (цеховых) комитетов профсоюзов по трудовым спорам должны быть мотивированы и основаны на действующем законодательстве, коллективном и трудовом договорах, правилах, положениях и инструкциях.

В постановлениях комитетов профсоюзов по трудовым спорам, связанным с денежными требованиями, должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

29. Постановление фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза по трудовым спорам в 3-дневный срок вручается администрации предприятия, учреждения, организации (цеха) и заинтересованному работнику.

30. Если работник не согласен с постановлением по трудовому спору, вынесенным фабричным, заводским, местным (цеховым) комитетом профсоюза, он может обратиться с заявлением о рассмотрении трудового спора

в районный (городской) народный суд в 10-дневный срок со дня получения постановления фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза.

31. Администрация предприятия, учреждения, организации может обратиться за разрешением трудового спора в районный (городской) народный суд в срок, указанный в пункте 30 настоящего Положения, если она считает, что постановление по трудовому спору, вынесенное фабричным, заводским, местным (цеховым) комитетом профсоюза, противоречит действующему законодательству.

VI. Порядок исполнения решений комиссий по трудовым спорам и постановлений фабричных, заводских, местных комитетов профсоюзов

32. Решения комиссий по трудовым спорам и постановления фабричных, заводских, местных (цеховых) комитетов профсоюзов по трудовым спорам подлежат исполнению администрацией предприятия, учреждения, организации в 10-дневный срок со дня принятия решения или постановления, если в решении или постановлении не указан иной срок их исполнения.

33. В случае неисполнения администрацией предприятия, учреждения, организации в установленный срок решения комиссии по трудовым спорам фабричный, заводской, местный (цеховой) комитет профсоюза на своем заседании рассматривает заявление работника о выдаче ему удостоверения, имеющего силу исполнительного листа (приложение № 3 к настоящему Положению¹).

Удостоверение выдается работнику также в том случае, если администрация предприятия, учреждения, организации в установленный срок не исполнила постановление по трудовому спору, вынесенное фабричным, заводским, местным (цеховым) комитетом профсоюза.

Фабричный, заводской, местный (цеховой) комитет профсоюза вправе отказать работнику в выдаче удостоверения, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит действующему законодательству. В этом случае фабричный, заводской, местный (цеховой) коми-

¹ Приложение не приводится.

тет профсоюза отменяет решение комиссии и выносит постановление по существу спора.

34. Удостоверение для исполнения решения комиссии по трудовым спорам в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации выдается вышестоящим профсоюзным органом.

35. За получением удостоверения (пункты 33 и 34 настоящего Положения) рабочий или служащий может обратиться в течение месячного срока со дня вручения ему выписки из протокола заседания комиссии по трудовым спорам или постановления фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза.

Удостоверение может быть выдано по истечении месячного срока в случае пропуска работником этого срока по уважительным причинам.

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

36. На основании удостоверения, выданного фабричным, заводским, местным (цеховым) комитетом профсоюза и предъявленного не позднее 3-месячного срока в районный (городской) народный суд, судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам или постановление фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза в исполнение в принудительном порядке.

При пропуске работником установленного 3-месячного срока по уважительным причинам комитет профсоюза, выдавший удостоверение, может вынести постановление о восстановлении этого срока.

VII. Рассмотрение трудовых споров в районных (городских) народных судах

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

а) рабочих и служащих, когда они не согласны с постановлением фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюзов;

б) администрации предприятия, учреждения, организации, когда она считает, что постановление фабрично-

го, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза противоречит действующему законодательству;

в) рабочих и служащих, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации или когда в этой комиссии не было достигнуто соглашение сторон;

г) прокурора, когда он считает, что постановление фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза или решение комиссии по трудовым спорам в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации противоречит действующему законодательству.

38. В районных (городских) народных судах без обращения в комиссию по трудовым спорам и фабричный, заводской, местный (цеховой) комитет профсоюза рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

а) рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации, о восстановлении на работе, а также об изменении формулировки причин их увольнения, за исключением споров работников, занимающих должности, предусмотренные в перечне № 1 приложения № 1 к настоящему Положению, а также работников, занимающих должности, указанные в перечне № 2 указанного приложения, в случае их увольнения в связи с признанием в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности или неизбранием на новый срок;

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

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

Непосредственно в районном (городском) народном суде рассматривается также трудовой спор между работником и администрацией по такому вопросу применения трудового законодательства, который в отношении этого работника в соответствии с действующим законодательством предварительно был решен администрацией по

согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профсоюза в пределах предоставленных им прав.

39. Обращение с заявлением о рассмотрении трудового спора непосредственно в районный (городской) народный суд производится в сроки, установленные статьей 90 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.

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

VIII. Рассмотрение трудовых споров вышестоящими в порядке подчиненности органами

41. Вышестоящими в порядке подчиненности органами рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

а) работников, занимающих должности, предусмотренные в перечне № 1 приложения № 1 к настоящему Положению, по вопросам увольнения, изменения формулировки причин увольнения и перевода их на другую работу, а также наложения дисциплинарных взысканий;

б) работников, перечисленных в перечне № 2 приложения № 1 к настоящему Положению, по вопросам увольнения или изменения формулировки причин увольнения, если увольнение связано с признанием их в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности или с неизбранием на новый срок;

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

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

42. Вышестоящий в порядке подчиненности орган обязан рассмотреть трудовой спор не позднее 10 дней со дня поступления заявления и о результатах рассмотрения немедленно уведомить заинтересованного работника.

43. В случае признания увольнения или перевода работника на другую работу незаконным вышестоящий в порядке подчиненности орган обязан издать приказ о восстановлении этого работника в прежней должности и выплате ему среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (пункт 45 настоящего Положения).

В случае признания незаконным дисциплинарного взыскания вышестоящий в порядке подчиненности орган издает приказ об отмене взыскания, который немедленно направляется работнику и администрации предприятия, учреждения, организации.

IX. Порядок вынесения и исполнения решений по спорам об увольнении и переводе на другую работу

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

45. При вынесении решения о восстановлении на работу орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за 3 месяца.

46. В случае признания формулировки причин увольнения неправильной или не соответствующей действующему законодательству орган, рассматривающий трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении или постановлении причины увольнения в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона. Если неправильная формулировка причин увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению рабочего или служащего на новую работу, орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение или постановление о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула, но не более чем за 3 месяца.

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

48. В случае задержки администрацией предприятия, учреждения, организации (цеха) исполнения решения комиссии по трудовым спорам или постановления фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза о восстановлении на работе незаконно переведенного на другую работу работника фабричный, заводской, местный (цеховой) комитет профсоюза выносит постановление о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки со дня вынесения решения или постановления по день его исполнения.

Исполнение указанного в настоящем пункте постановления фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза производится судебным исполнителем на основании выдаваемого комитетом профсоюза соответствующего удостоверения (приложение № 3 к настоящему Положению¹).

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

49. При рассмотрении трудовых споров по вопросам денежных требований, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (пункты 45 и 46 настоящего Положения), орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм не более чем за один год, а по вопросу о денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении — не более чем за 2 рабочих года (в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, не более чем за 3 рабочих года).

¹ Приложение не приводится.

ПЕРЕЧЕНЬ № 1

категорий работников, трудовые споры которых по вопросам увольнения, изменения формулировки причин увольнения, перевода на другую работу и наложения дисциплинарных взысканий разрешаются вышестоящими в порядке подчиненности органами

1. Руководители предприятий, учреждений, организаций, их заместители и помощники; заведующие (директора) магазинами, предприятиями общественного питания, предприятиями бытового обслуживания, базами, их заместители (за исключением заведующих (директоров) магазинами, предприятиями общественного питания, предприятиями бытового обслуживания, не имеющих в своем подчинении работников).

2. Главные инженеры, главные врачи, главные бухгалтеры (старшие бухгалтеры — при отсутствии должности главного бухгалтера), их заместители; главные конструкторы, главные механики, главные энергетики и другие главные специалисты предприятия, учреждения, организации; юрисконсульты, назначаемые вышестоящими органами.

3. Начальники цехов и их заместители, начальники (заведующие, управляющие) отделов, служб, участков, производств, хозяйств, ферм и имеющие в своем подчинении работников начальники других структурных подразделений предприятий, а также организации, пользующихся правами социалистического государственного производственного предприятия; директора творческих и производственно-творческих объединений киностудий, директора кинокартин; мастера; начальники строительных участков и старшие производители работ строительных организаций; заведующие складами, имеющие в своем подчинении работников; лесничие.

4. Руководители управлений, отделов (отделов в управлениях) и других аналогичных подразделений в министерствах, ведомствах, учреждениях и организациях союзного, республиканского, краевого, областного, город-

ского (в городах Москве, Ленинграде и столицах союзных республик) значения, их заместители; заведующие отделами исполкомов районных и городских Советов депутатов трудящихся.

5. Главные редакторы, их заместители; ответственные секретари редакций; заведующие редакциями, отделами и главные художники издательств; заведующие редакциями, главные и ответственные выпускающие, главные художники, обозреватели главных редакций ТАССа; заведующие отделами, комментаторы и обозреватели главных редакций радио и телевидения.

6. Прокуроры, их заместители и помощники, следователи.

7. Выборные работники, занимающие платные должности в избравшей их организации.

8. Участковые инспектора и инженеры-инспектора органов системы Госгортехнадзора СССР; старшие государственные инспектора по автономной республике, краю, области и районные государственные инспектора органов рыбоохраны, старшие государственные инспектора по конвенционному рыболовству.

9. Директора директоратов, управляющие отделениями, заведующие агентствами, референты, инспектора, инкоорреспонденты, гиды-переводчики, переводчики, заведующие бюро обслуживания, переводчики бюро обслуживания, инспектора-аквизиторы предприятий и организаций системы Главного управления по иностранному туризму при Совете Министров СССР.

10. Работники, имеющие дипломатические ранги, дипломатические курьеры, референты Министерства иностранных дел СССР.

11. Работники центральных, республиканских, краевых, областных, городских (в городах областного или республиканского подчинения) общественных организаций, которые утверждаются в должности коллегиальным органом.

12. Работники Главного таможенного управления Министерства внешней торговли СССР и других таможенных учреждений СССР, имеющие персональные звания, предусмотренные Указом Президиума Верховного Совета СССР от 19 июля 1972 года,

ПЕРЕЧЕНЬ № 2

категорий работников, трудовые споры которых по вопросам увольнения или изменения формулировки причин увольнения разрешаются вышестоящими в порядке подчиненности органами, если увольнение произведено в связи с признанием работника в установленном порядке не соответствующим занимаемой должности или в связи с неизбранием на новый срок

1. Работники научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений высших учебных заведений, уволенные с работы в связи с признанием их в результате аттестации не соответствующими занимаемой должности.

2. Профессорско-преподавательский состав высших учебных заведений и работники научно-исследовательских учреждений, должности которых замещаются по конкурсу, артисты и другие творческие работники театров, ансамблей, оркестров, хоров, филармоний и других концертных организаций, а также организаций телевидения и радиовещания, уволенные с работы в связи с неизбранием их на новый срок или признанием в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности независимо от того, приняты они по конкурсу или допущены к замещению должности без прохождения конкурса.

О ПРИМЕНЕНИИ В СУДЕБНОЙ ПРАКТИКЕ ОСНОВ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА СОЮЗА ССР И СОЮЗНЫХ РЕСПУБЛИК О ТРУДЕ

Постановление Пленума Верховного Суда СССР
от 19 октября 1971 г. № 6 с изменениями
от 22 января 1974 г.

(Бюллетень Верховного Суда СССР 1971 г.
№ 6 и 1974 г. № 1)
Пункты 1—6 см. стр. 53

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 4
ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА КИРГИЗСКОЙ ССР**

27 сентября 1972 г.

**О практике разрешения судами Киргизской ССР
дел о восстановлении на работе**

(Извлечение)

2. В целях обеспечения своевременного и правильного разрешения дел о восстановлении на работе, обратить внимание судов на необходимость обеспечивать в соответствии со ст. 142 ГПК Киргизской ССР тщательную подготовку этих дел к судебному разбирательству, выяснить в этой стадии соблюдены ли администрацией требования ст. 18 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и разрешать вопрос о привлечении к участию в деле в качестве третьего лица на стороне ответчика того должностного лица, по распоряжению которого было произведено увольнение без предварительного согласия ФЗМК профсоюза.

При приеме исковых заявлений о восстановлении на работе судьи обязаны проверять не относится ли истец к тем категориям работников, предусмотренных в особом перечне, споры которых по вопросам увольнения и перевода на другую работу не подведомственны судам.

3. Обратить внимание судов на необходимость неуклонного выполнения требований ст. 93 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и п. 16 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 года «О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» о возложении материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе на другую работу рабочих и служащих, а также в случае задержки исполнения решения суда.

Такие решения должны основываться на доказательствах, подтверждающих, что увольнения или перевод были произведены с явным нарушением закона, либо администрация не исполнила своевременно решение суда о восстановлении на работе.

4. В соответствии с требованиями ст. 218 ГПК Киргизской ССР судам следует выносить частные определения о фактах неправильных увольнений и переводов на другую работу и о других нарушениях трудового законодательства, а также о недостатках в деятельности ФЗМК профсоюзов при решении ими вопросов об увольнении работников по инициативе администрации и направлять их соответствующим учреждениям, предприятиям, организациям, должностным лицам или коллективам трудящихся для принятия мер.

**О ПОРЯДКЕ РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ
СПОРОВ ПО ВОПРОСАМ УВОЛЬНЕНИЯ
ИЛИ ИЗМЕНЕНИЯ ФОРМУЛИРОВКИ ПРИЧИН
УВОЛЬНЕНИЯ УЧИТЕЛЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ, ПРИЗНАННЫХ
В РЕЗУЛЬТАТЕ АТТЕСТАЦИИ
НЕ СООТВЕТСТВУЮЩИМИ ЗАНИМАЕМОЙ
ДОЛЖНОСТИ**

Указ Президиума Верховного Совета СССР
от 7 мая 1974 года

(Ведомости Верховного Совета СССР, 1974 г., № 20)

Установить, что трудовые споры по вопросам увольнения или изменения формулировки причин увольнения учителей общеобразовательных школ, признанных в результате аттестации не соответствующими занимаемой должности, разрешаются вышестоящими в порядке подчиненности органами.

XV. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ, УЧАСТИЕ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ В УПРАВЛЕНИИ ПРОИЗВОДСТВОМ

Статья 238. Право рабочих и служащих на объединение в профессиональные союзы

В соответствии с Конституцией СССР и Конституцией Киргизской ССР рабочим и служащим обеспечивается право объединения в профессиональные союзы.

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

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

Статья 239. Права профессиональных союзов

Профессиональные союзы представляют интересы рабочих и служащих в области производства, труда, быта и культуры.

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

Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде, использование общественных фондов потребления в случаях, предусмотренных законами Союза ССР и Киргизской ССР и постановлениями Совета Министров СССР и Совета Министров Киргизской ССР, осуществляются предприятиями,

учреждениями, организациями и их вышестоящими органами совместно или по согласованию с профессиональными союзами.

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

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

Профессиональные союзы в лице Киргизского республиканского Совета профессиональных союзов обладают правом законодательной инициативы.

Статья 240. Право рабочих и служащих участвовать в управлении производством

Рабочие и служащие имеют право участвовать в обсуждении и решении вопросов развития производства, вносить предложения об улучшении работы предприятий, учреждений, организаций, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

Статья 241. Формы участия рабочих и служащих в управлении производством

Рабочие и служащие участвуют в управлении производством через профессиональные союзы и иные общественные организации, органы народного контроля, общие собрания, производственные совещания, конференции и различные формы общественной самодеятельности рабочих и служащих.

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

Статья 242. Обязанности администрации по созданию условий, обеспечивающих участие рабочих и служащих в управлении производством

Администрация предприятий, учреждений, организаций обязана создавать условия, обеспечивающие участие рабочих и служащих в управлении производством. Должностные лица предприятий, учреждений, организаций обязаны своевременно рассматривать критические замечания и предложения рабочих и служащих и сообщать им о принятых мерах.

Статья 243. Взаимоотношения фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза с администрацией

Взаимоотношения фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза с администрацией предприятия, учреждения, организации определяются законом СССР о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза.

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

Статья 244. Права фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза

Фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза:

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

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

заслушивает доклады руководителей предприятия, учреждения, организации о выполнении производственного

плана, обязательств по коллективному договору, мероприятий по организации и улучшению условий труда, материально-бытового и культурного обслуживания рабочих и служащих и требует устранения выявленных недостатков;

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

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

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

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

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

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

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

Назначение работников на руководящие хозяйственные должности предприятия, учреждения, организации производится администрацией с учетом мнения фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза.

Фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза имеет также другие права, предусмотренные законодательством.

Статья 245. Полномочия профсоюзных органов при осуществлении ими контроля за соблюдением законодательства о труде и за жилищно-бытовым обслуживанием рабочих и служащих

Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективных договоров и за жилищно-бытовым обслуживанием рабочих и служащих члены фабричных, заводских, местных комитетов профессиональных союзов и вышестоящих профсоюзных органов, а также другие правомочные представители этих органов имеют право:

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

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

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

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

Статья 246. Предоставление фабричным, заводским, местным комитетам профессиональных союзов помещений, транспортных средств и средств связи

Предприятие, учреждение, организация обязаны предоставить фабричному, заводскому, местному комитету профессионального союза бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого комитета и для проведения собраний рабочих и служащих.

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

Статья 247. Предоставление фабричным, заводским, местным комитетам профессиональных союзов зданий, помещений, сооружений, садов и парков для ведения культурно-просветительной, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы

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

организацией здания, помещения и сооружения, предназначенные для указанных целей, также передаются в бесплатное пользование комитету профессионального союза.

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

Статья 248. Дополнительные гарантии для выборных профсоюзных работников
(см. стр. 49)

XVI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 249. Распространение социального страхования на всех рабочих и служащих

Все рабочие и служащие подлежат обязательному государственному социальному страхованию.

Статья 250. Средства социального страхования

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

Статья 251. Виды обеспечения по социальному страхованию

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

1) пособиями по временной нетрудоспособности, а женщины, кроме того, пособиями по беременности и родам;

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

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

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

Средства социального страхования могут расходоваться только по своему прямому назначению.

Статья 252. Пособия по временной нетрудоспособности

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

Статья 253. Пособия по беременности и родам

Пособия по беременности и родам выплачиваются в течение всего отпуска по беременности и родам в размере полного заработка. (Изложена в редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 5 октября 1973 г.).

Статья 254. Пенсионное обеспечение

Пенсии по старости и по инвалидности рабочим и служащим и пенсии по случаю потери кормильца членам их семей назначаются в соответствии с Законом СССР о государственных пенсиях.

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

Статья 255. Пенсии по старости

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

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

Статья 256. Пенсии по инвалидности и по случаю потери кормильца

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

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРАВИЛ ИСЧИСЛЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ТРУДОВОГО СТАЖА РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ ПРИ НАЗНАЧЕНИИ ПОСОБИЙ ПО ГОСУДАРСТВЕННОМУ СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ

Постановление Совета Министров СССР
от 13 апреля 1973 года № 252

(Извлечение)

4. Установить, что порядок исчисления непрерывного трудового стажа, предусмотренный Правилами, утвер-

жденными настоящим постановлением, применяется в случаях временной нетрудоспособности, рождения ребенка, наступивших не ранее 1 июля 1973 г. При этом непрерывный трудовой стаж за период до 1 июля 1973 г., исчислен по записям в трудовых книжках о переводах (направлениях) с одной работы на другую на основании решений Правительства СССР, не пересматривается.

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением
Совета Министров СССР
от 13 апреля 1973 года № 252

ПРАВИЛА

исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию

1. При назначении рабочим и служащим пособий по государственному социальному страхованию непрерывный трудовой стаж определяется по продолжительности последней непрерывной работы на данном предприятии в учреждении, организации. В случаях, предусмотренных настоящими Правилами, в непрерывный трудовой стаж засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

2. При переходе с одной работы на другую непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящими Правилами и другими нормами действующего законодательства.

3. В следующих случаях непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

а) при поступлении на другую работу лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения с работы по истечении срока трудового договора, вследствие ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников;

б) при поступлении на работу в СССР после освобождения от работы в учреждениях, организациях и на

предприятиях СССР за границей или в международных организациях;

в) при поступлении на работу в СССР граждан, переселившихся из стран, с которыми СССР заключил соглашения или договоры о социальном обеспечении, после освобождения от работы в учреждениях, организациях и на предприятиях этих стран. Двухмесячный период в этом случае исчисляется начиная со дня приезда в СССР.

4. В следующих случаях непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

а) при поступлении на работу лиц, высвобождаемых из аппарата управления в связи с осуществлением в соответствии с решениями Правительства СССР мероприятий по совершенствованию организации управления промышленностью и другими отраслями народного хозяйства, а также при поступлении на работу рабочих и служащих, увольняемых из частей, учреждений и с предприятий Вооруженных Сил СССР в связи с проведением мероприятий по сокращению их в соответствии с решениями Правительства СССР;

б) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с действующим законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с инвалидностью либо после увольнения инвалидов по другим основаниям (кроме перечисленных в пункте 7 настоящих Правил), по которым не установлены более льготные условия сохранения непрерывного трудового стажа. Трехмесячный период в этих случаях исчисляется начиная со дня восстановления трудоспособности. Днем восстановления трудоспособности считается соответственно день вынесения заключения об этом врачебно-консультационной комиссией (ВКК) либо день, по который была установлена инвалидность;

в) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

г) при поступлении на работу учителей начальных

классов общеобразовательных школ, освобожденных от работы в школе в связи с переводом IV классов на систематическое преподавание основ наук и временным сокращением числа учащихся начальных классов.

У рабочих и служащих, уволенных с работы до 1 июля 1973 г. по основаниям, предусмотренным подпунктами «б» и «в» настоящего пункта, и поступивших на другую работу до 1 октября 1973 г. непрерывный трудовой стаж сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе.

5. При расторжении трудового договора беременными женщинами и матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных непосредственно из родильного дома) в возрасте до одного года, непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком возраста одного года.

6. Непрерывный трудовой стаж сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе:

а) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

б) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по старости по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 7 настоящих Правил. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям (например, за выслугу лет), если они одновременно имеют право на пенсию по старости.

7. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

а) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

б) при поступлении на работу после увольнения по причине обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

б) прогул без уважительных причин (в том числе появление на работе в нетрезвом состоянии);

в) вступление в законную силу приговора суда, которым рабочий или служащий осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо

к иному наказанию; исключаящему возможность продолжения данной работы;

г) утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;

д) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

е) требование профсоюзного органа;

ж) увольнение в качестве дисциплинарного взыскания, налагаемого в порядке подчиненности или в соответствии с уставами о дисциплине;

з) совершение работником других виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы.

8. В непрерывный трудовой стаж помимо работы в качестве рабочего или служащего засчитываются также:

а) служба в составе Вооруженных Сил СССР, в органах Комитета государственной безопасности при Совете Министров СССР и Министерства внутренних дел СССР, в народном ополчении и партизанских отрядах, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или учебу в высшее или среднее специальное учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение), в аспирантуру, клиническую ординатуру, на курсы, в училище или школу по повышению квалификации, переквалификации и подготовке кадров не превысил трех месяцев.

Женщинам-военнослужащим, уволенным из Вооруженных Сил СССР, органов Комитета государственной безопасности при Совете Министров СССР и Министерства внутренних дел СССР в связи с беременностью, время службы, а также период, в течение которого им выплачивалось пособие по беременности и родам, включаются в непрерывный трудовой стаж при условии поступления на работу или учебу до достижения ребенком возраста одного года;

б) время работы или производственной практики на оплачиваемых рабочих местах и должностях в период обучения в высшем или среднем специальном учебном заведении, пребывания в аспирантуре и клинической ординатуре, независимо от продолжительности перерывов, вызванных обучением;

в) время обучения в училищах и школах профессионально-технического образования (технических, профессионально-технических училищах, мореходных школах, школах фабрично-заводского обучения и т. д.), если перерыв между днем окончания училища или школы и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

г) время обучения на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров, если направлению на курсы или в школу непосредственно предшествовала работа в качестве рабочего или служащего либо поступлению на эти курсы или в школу предшествовала служба в составе Вооруженных Сил СССР, в органах Комитета государственной безопасности при Совете Министров СССР и Министерства внутренних дел СССР, в народном ополчении и партизанских отрядах;

д) время работы в качестве председателей колхозов рабочих и служащих, направленных (рекомендованных) в колхозы в соответствии с решениями партийных или советских органов, если перерыв между днем прекращения работы в колхозе и днем поступления на работу в качестве рабочего или служащего не превысил сроков, установленных настоящими Правилами в зависимости от причины увольнения;

е) время непрерывной работы в качестве члена колхоза в случае прекращения деятельности колхоза в связи с передачей земель совхозу либо иному государственному предприятию (организации) при соблюдении условий, установленных пунктом 4 Положения о порядке передачи совхозов земель и общественного имущества колхозов при преобразовании их в совхозы и о порядке расчетов с колхозниками, утвержденному постановлением Совета Министров СССР и ЦК КПСС от 3 мая 1957 г. № 495;

ж) время вынужденного прогула при неправильном увольнении; если работник восстановлен на работе.

9. Не прерывает трудового стажа, но не засчитывается в него:

а) время обучения в высшем или среднем специальном учебном заведении (в том числе на подготовительном отделении) либо пребывания в аспирантуре или клинической ординатуре, если перерыв между днем освобождения от работы и днем зачисления на учебу не превысил сроков, установленных настоящими Правилами;

ми в зависимости от причины увольнения, а перерыв между днем окончания учебы либо досрочного отчисления из учебного заведения (аспирантуры, клинической ординатуры) и днем поступления на работу не превысил трех месяцев. У окончивших учебное заведение (аспирантуру, клиническую ординатуру) или досрочно отчисленных из учебного заведения (аспирантуры, клинической ординатуры) до 1 июля 1973 г. поступивших на работу до 1 октября 1973 г. непрерывный трудовой стаж сохраняется независимо от продолжительности перерыва между днем окончания учебного заведения (аспирантуры, клинической ординатуры) или досрочного отчисления из учебного заведения (аспирантуры, клинической ординатуры) и днем поступления на работу;

б) время пребывания за границей членов семей рабочих, служащих и военнослужащих, направленных для работы в учреждениях, организациях и на предприятиях СССР за границей или в международных организациях либо для прохождения службы, если перерыв между днем возвращения в СССР и днем поступления на работу не превысил двух месяцев;

в) межсезонный перерыв, если работник на данном предприятии, в учреждении, организации проработал предыдущий сезон полностью, заключил трудовой договор о работе в следующем сезоне и возвратился на работу в срок, установленный договором.

Настоящее правило применяется в тех отраслях народного хозяйства, где действующим законодательством допускается суммирование периодов сезонной работы при исчислении непрерывного трудового стажа;

г) время нахождения в лечебно-трудовом профилактории при условии, если перерыв между днем освобождения из лечебно-трудового профилактория и днем поступления на работу не превысил одного месяца;

д) время отбывания исправительных работ без лишения свободы по месту работы.

10. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение непрерывного трудового стажа, работник был временно нетрудоспособен и

представил справку об этом, выданную лечебным учреждением за подписями лечащего и главного врачей, удостоверенных печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока непрерывный трудовой стаж исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом «б» пункта 4 настоящих Правил.

11. Президиумы областных, краевых, республиканских (в республиках, не имеющих областного деления) и Московского городского советов профсоюзов по ходатайствам комитетов профсоюзов могут в исключительных случаях при наличии уважительных причин восстанавливать непрерывный трудовой стаж для назначения пособий по государственному социальному страхованию.

12. Продолжительность непрерывного трудового стажа рабочих и служащих устанавливается администрацией предприятия, учреждения, организации в соответствии с записями в трудовых книжках или на основании других надлежаще оформленных документов.

13. Контроль за правильностью установления администрации непрерывного трудового стажа осуществляется профсоюзными органами.

**О РЕАЛИЗАЦИИ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ЦК КПСС
И СОВЕТА МИНИСТРОВ СССР ОТ
12 СЕНТЯБРЯ 1974 ГОДА
№ 748 «О ДАЛЬНЕЙШЕМ УВЕЛИЧЕНИИ
МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
МАЛООБЕСПЕЧЕННЫМ СЕМЬЯМ,
ИМЕЮЩИМ ДЕТЕЙ»**

**Постановление Центрального Комитета
Коммунистической партии Киргизии,
Совета Министров Киргизской ССР
и Президиума Киргизского республиканского
Совета профессиональных союзов**

от 17 октября 1974 года № 466

(Извлечение)

1. Принять к руководству и неуклонному исполнению постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 сентября 1974 года № 748 «О дальнейшем увеличе-

нии материальной помощи малообеспеченным семьям, имеющим детей», которым:

— признано целесообразным ввести с 1 ноября 1974 года пособия на детей семьям, в которых средний совокупный доход на члена семьи не превышает 50 рублей в месяц.

Пособия на детей назначаются и выплачиваются в размере 12 рублей в месяц на каждого ребенка до достижения им 8-летнего возраста;

— работа по назначению и выплате пособий на детей семьям рабочих, служащих, учащихся, военнослужащих и членов колхозов возложена на предприятия, учреждения, организации, воинские части и колхозы, а семьям неработающих пенсионеров и некоторых других категорий граждан — на органы социального обеспечения;

— установлено, что выплата пособий на детей семьям рабочих, служащих, учащихся, военнослужащих и пенсионеров производится за счет средств государственного бюджета, передаваемых в бюджет государственного социального страхования, а семьям членов колхозов, пенсионеров из числа членов колхозов и рабочих, служащих, работающих в колхозах по трудовому договору — за счет средств централизованного союзного фонда социального обеспечения колхозников.

4. Исполкомам городских и районных Советов депутатов трудящихся, комитетам профсоюзов образовать до 20 октября 1974 года в каждой организации, предприятии, учреждении и колхозе комиссии по назначению пособий на детей и создать соответствующие условия для их работы.

5. Рекомендовать руководителям предприятий, организаций, учреждений и колхозов выделить ответственное лицо, на которое будет возложен прием заявлений о назначении пособий и других необходимых документов, подготовка и представление их на рассмотрение комиссии по назначению пособий на детей.

XVII. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОВ О ТРУДЕ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 257. Органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

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

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

2) профессиональные союзы, а также состоящие в их ведении техническая и правовая инспекция труда — согласно положениям об этих инспекциях, утверждаемым ВЦСПС.

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

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

Высший надзор за точным исполнением законов о труде всеми министерствами и ведомствами, предприятиями, учреждениями и организациями и их должностными лицами на территории Киргизской ССР осуществляется как Генеральным Прокурором СССР непосредственно, так и через Прокурора Киргизской ССР.

Статья 258. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах осуществляется (наряду с технической инспекцией профессиональных союзов) Управлением по государственному надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору при Совете Министров Киргизской ССР (Госгортехнадзор Киргизской ССР) и его местными органами.

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

Статья 259. Государственный энергетический надзор

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется органами государственного энергетического надзора системы Министерства энергетики и электрификации СССР — в соответствии с Положением о государственном энергетическом надзоре в СССР.

Статья 260. Государственный санитарный надзор

Государственный санитарный надзор за соблюдением предприятиями, учреждениями, организациями гигиенических норм, санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил осуществляется органами и учреждениями санитарно-эпидемиологической службы Министерства здравоохранения СССР и Министерства здравоохранения Киргизской ССР — в соответствии с Положением о государственном санитарном надзоре в

СССР, а по некоторым объектам — медицинскими службами соответствующих министерств и ведомств.

Статья 261. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляется профессиональными союзами, а также общественными инспекторами и комиссиями фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза в соответствии с положениями о них, утверждаемыми ВЦСПС.

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

Статья 262. Ответственность за нарушение законодательства о труде

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

ХVIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ИЗ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ КИРГИЗСКОЙ ССР

Статья 263. Льготы в области труда для некоторых категорий рабочих и служащих
см. стр. 62.

Статья 264. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в отдельных отраслях народного хозяйства.
См. стр. 63.

Статья 265. Особые условия труда сезонных, временных и некоторых других категорий рабочих и служащих
См. стр. 62.

Статья 266. Материальная ответственность рабочих и служащих в случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер
См. стр. 169.

Статья 267. Другие особенности регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих

В соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде другие особенности регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих по отдельным вопросам (кроме особенностей, указанных в статьях 39, 263—266 настоящего Кодекса) могут устанавливаться только законами Союза ССР и постановлениями Совета Министров СССР.

Статья 268. Разграничение компетенции Союза ССР и Киргизской ССР по вопросам, предусмотренным Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде

В соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде к ведению Союза ССР относятся установленные правила, определяющих: неквалифицированные работы, на которые не могут переводиться рабочие в связи с простоем (статья 30); продолжительность ночной работы (часть вторая статьи 53); минимальный размер месячной заработной платы (статья 93); размер оплаты за частичный брак (часть пятая статьи 108); компенсации в связи со служебными командировками и переездом на работу в другую местность (часть первая статьи 124); ограничение труда женщины на ночных работах (статья 177); категории работников, трудовые споры которых рассматриваются в порядке подчиненности (часть первая статьи 237); порядок и размер отчислений профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу (часть вторая статьи 243); порядок и размеры обеспечения по государственному социальному страхованию (статьи 249—256).

К ведению Союза ССР и, в определяемых им пределах, к ведению Киргизской ССР относятся установленные правила, определяющих: сокращение рабочего времени для отдельных категорий работников (статья 49); применение шестидневной рабочей недели (часть вторая статьи 51); случаи невозможности предоставления отгула за работу в выходные дни (часть вторая статьи 70); работы, производимые в праздничные дни (часть вторая статьи 71); предоставление и продолжительность ежегодных дополнительных отпусков (статья 74); единые или типовые нормы выработки (статья 86); нормирование заработной платы (статьи 94—97); премиальную систему оплаты труда (части третья и четвертая статьи 98); выплату вознаграждения за годовые итоги работы (часть первая статьи 99); предоставление отгула за работу в праздничные дни (часть вторая статьи 104); ограничение удержаний из заработной платы (статья 136); типовые правила внутреннего трудового распорядка и уставы о дисциплине (статья 140, часть вторая статьи 141,

часть вторая статьи 145); правила по охране труда (статья 155); выделение и расходование средств на мероприятия по охране труда (часть первая статьи 158); порядок выдачи специальной одежды, молока и лечебно-профилактического питания (часть первая статьи 161, статья 163, часть первая статьи 164, статья 165); проведение медицинских осмотров (статья 167); работы, на которых не допускается труд женщин и несовершеннолетних (часть первая статьи 176, часть первая статьи 191); броню приема на работу молодежи (статья 197); обеспечение работой молодых рабочих и специалистов (статья 198); льготы для обучающихся без отрыва от производства (статья 206, часть первая статьи 212, статья 213); права профессиональных союзов (статья 239); органы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде (пункт первый статьи 257); особенности регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих статьи 39, 263—265).

К ведению Киргизской ССР относится установление правил, определяющих: случаи применения сверхурочных работ (часть вторая статьи 59); случаи привлечения к работе в выходные дни (статья 69); сроки выплаты заработной платы (часть вторая статьи 111).

Статья 269. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом.

Сроки, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых прав и обязанностей, определяются календарной датой или истечением периода времени, исчисляемого годами, месяцами, неделями или днями.

Течение срока начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало.

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

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

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I. Общие положения	3
Раздел II. Коллективный договор	8
Раздел III. Трудовой договор	15
1. Общие положения	15
2. Работа по совместительству	27
3. Переводы на другую работу	35
4. Отстранение от работы	39
5. Прекращение трудового договора	43
6. Особые условия труда некоторых других категорий работников	62
Раздел IV. Рабочее время	69
Раздел V. Время отдыха	84
Раздел VI. Нормирование труда	101
Раздел VII. Заработная плата	107
1. Условия оплаты труда	107
2. Премияльная оплата труда	118
3. Оплата труда	119
4. Оплата и компенсация за работу в выходные и праздничные дни	124
5. Оплата работы в ночное время	126
6. Оплата работы в других случаях	128
7. Сроки и порядок выплаты заработной платы	131
Раздел VIII. Гарантии и компенсации	135
1. Случай сохранения среднего заработка	135
2. Правила исчисления среднего заработка	142
3. Гарантии и компенсации при командировках и при переезде на работу в другую местность	152
4. Другие виды гарантий и компенсационных выплат	166
5. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный организации	167
6. Удержание из заработной платы	200
Раздел IX. Трудовая дисциплина	209
Раздел X. Охрана труда	222
1. Охрана труда	222
2. Применение труда лиц с пониженной трудоспособностью	229
3. Расследование и учет несчастных случаев на производстве	230
Раздел XI. Труд женщин	252
1. Предоставление отпусков женщинам по беременности и родам	255
Раздел XII. Труд молодежи	258
Раздел XIII. Льготы для работников, совмещающих работу с обучением	262
Раздел XIV. Трудовые споры	272
Раздел XV. Профессиональные союзы	301
Раздел XVI. Социальное страхование	307
Раздел XVII. Контроль за соблюдением законов о труде	318
Раздел XVIII. Заключительные положения	321

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ О ТРУДЕ

(Краткий сборник официальных материалов)

Редактор *Кондратьева Н. С.*

Худож. ред. *Мисюров А. И.*

Техн. ред. *Василенко Т. Ф.*

Корректор *Кузьмина С. М.*

Сдано в набор 24/III 1975 г. Подписано к печати 2/VI 1975 г. Бумага
типографская № 2, формат 84×108¹/₂, 10,25 физич. печ. л., 17,22 условн. печ. л.,
15,69 учет.-изд. л. Тираж 7000. Заказ № 1088. Цена 88 к.

720461, ГСП, Фрунзе, 5, ул. Жигулевская, 102. Киргизполиграфкомбинат
им. 50-летия Киргизской ССР Госкомиздата Киргизской ССР.

