

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПАМЯТКИ
ПО ПРИМЕНЕНИЮ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ
И УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

СОСТАВЛЕНЫ В СООТВЕТСТВИИ ДЕЙСТ-
ВУЮЩЕГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА СССР НА
1 ИЮНЯ 1985 ГОДА.

ФРУНЗЕ — 1985

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПАМЯТКИ

ПО ПРИМЕНЕНИЮ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ
И УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ ДЕЙСТ-
ВУЮЩЕГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА СССР НА
1 ИЮНЯ 1985 ГОДА,

ПАМЯТКА

о применении законодательства в укреплении трудовой дисциплины

В социалистическом обществе, где нет эксплуататоров и эксплуатируемых, осуществляется всеобщность труда для всех трудоспособных членов общества и всем гражданам обеспечивается возможность трудиться.

Трудовые права гарантируются Конституцией СССР и охраняются Законом. Защита трудовых прав осуществляется государственными органами, а также профессиональными союзами и другими общественными организациями.

ПРИЕМ НА РАБОТУ

Прием на работу оформляется приказом (запиской о приеме) администрации предприятия. Приказ объявляется работнику под расписку.

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. При приеме на работу соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия рабочего или служащего поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать одной недели для рабочих, двух недель — ИТР, служащих, кроме ответственных работников, и одного месяца для ответственных работников.

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

Администрация обязана разъяснить работнику его права и обязанности, условия оплаты труда, ознакомить с порядком работы, с правилами внутреннего трудового распорядка, с общими положениями коллективного договора, а также

пронструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране, разъяснить, как обращаться со станком, машиной, инструментом.

Граждане принимаются на работу по достижению 16-летнего возраста.

По согласованию с профкомом могут приниматься на работу лица, достигшие 15 лет.

Администрация предприятия не имеет право отказывать в приеме на работу по таким мотивам, как социальное происхождение, судимость в прошлом, осуждение родителей или родственников.

Отказ в приеме женщин только по мотивам беременности рассматривается как уголовное преступление.

Таким же преступлением считается — отказ в приеме на работу матери лишь потому, что она грудью кормит ребенка.

При приеме на работу администрация завода обязана потребовать от поступающего:

а) предъявления трудовой книжки, а если данное лицо поступает на работу впервые — представления справки домоуправления или с/совета о последнем занятии;

б) предъявления паспорта в соответствии с законодательством о паспортах.

При приеме на работу, требующую специальных знаний, администрация завода в праве требовать от работника предъявления диплома или иного документа об окончании высшего или среднего специального учебного заведения.

Зачисление на работу оформляется приказом администрации.

Лицам, поступившим на работу впервые, выписывается трудовая книжка, не позже пяти дней после приема на работу.

ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ

(ст. 27 КЗОТ Кирг. ССР)

Администрация завода (цеха) обязана закрепить за каждым рабочим, ИТР, служащим определенное рабочее место.

Перевод на другую работу на том же предприятии, а также перевод на другое предприятие либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием допускается только с согласия рабочего, ИТР и служащего, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Не считается перевод на другую работу перемещение работника на другое рабочее место на том же предприятии без

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

ПЕРЕВОД В СЛУЧАЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ НЕОБХОДИМОСТИ

(ст. 28 КЗОТ Кирг. ССР)

В случае производственной необходимости администрация имеет право переводить рабочих, ИТР и служащих на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу на том же предприятии, либо на другом предприятии, но в этой 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, т. е. для предотвращения несчастных случаев, гибели 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 календарного месяца в течение года.

Если временный перевод был произведен администрацией лишь под предлогом производственной необходимости при отсутствии исключительных случаев, свидетельствующих о действительной необходимости в таком переводе, последний признается незаконным.

ПЕРЕВОД В СЛУЧАЕ ПРОСТОЯ

(ст. 29 КЗОТ Кирг. ССР)

В случае простоя рабочие, ИТР и служащие переводятся с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же предприятии, на все время простоя либо на другое предприятие, но в этой же системе на срок до одного месяца. При переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя за работником, выполняющим норму выработки, сохраняется прежний заработок по прежней работе, а за работником, не выполняющим нормы выработки или переведенным на временно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад).

Отказ без уважительных причин от временного перевода на другую работу, вызванного производственной необходимостью, считается нарушением трудовой дисциплины.

ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ

(ст. 41 КЗОТ Кирг. ССР)

При прекращении трудового договора в виду: сокращения штатов, призыва или поступления рабочего, ИТР и служащего на военную службу, отказ работника от перевода в другую местность вместе с предприятием, обнаружившегося несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы, восстановление на работу работника, ранее выполнявшего эту работу, нарушение администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора рабочим, ИТР и служащим выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

ВЗЫСКАНИЯ

за нарушение трудовой дисциплины
(ст. 145 КЗОТ Кирг. ССР)

Администрация принимает меры дисциплинарного взыскания:

1. Замечание.
2. Выговор.
3. Строгий выговор.
4. Перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещения на низшую должность на тот же срок.
5. Увольнение.

До наложения взыскания должны быть затребованы объяснения от нарушителя дисциплины.

Взыскания налагаются не позднее 1 месяца со дня совершения проступка или со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть наложено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть проступка, обстоятельство его совершения и поведение трудящегося. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Не считается дисциплинарным взысканием: лишение премиальной оплаты, лишение вознаграждения за год, отказ в

выдаче путевки, перенос очереди на жилплощадь и другие и поэтому является как дополнительная мера общественного воздействия.

Взыскания объявляются в приказах по заводу (цеху) и сообщаются работнику под расписку в 3-дневный срок. Если в течение года со дня наложения взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он рассматривается как не подвергавшийся дисциплинарному взысканию.

Если трудящийся не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя, как хороший и добросовестный работник, то руководитель предприятия может издать приказ о снятии наложенного взыскания, не ожидая истечения срока наказания.

Кроме дисциплинарного взыскания применяются и меры морального и материального воздействия, изложенные в трудовом кодексе Фрунзенского прибороремонтного завода.

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

УВОЛЬНЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ АДМИНИСТРАЦИИ

Работник может быть уволен по инициативе администрации в соответствии ст. 36 КЗОТ Кирг. ССР и ст. 39 КЗОТ Кирг. ССР:

1. Ликвидация предприятия, сокращения численности или штата.
2. Обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, состояния здоровья, препятствующей продолжению данной работы.
3. Систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, если к работнику применялись меры дисциплинарного или общественного воздействия.
4. Прогула без уважительных причин.
5. Неявка на работу в течение более 4-х месяцев подряд вследствие болезни, за исключением трудового увечья, профессионального заболевания, беременности, заболевания туберкулезом.
6. Восстановление на работе лица, ранее выполнявшего эту работу и др.

7. Появление на работе в нетрезвом состоянии.

Законом запрещается увольнение по инициативе администрации без предварительного согласия профсоюзного комитета.

Согласие профкома на увольнение действительно, если на его заседание был приглашен увольняемый работник и присутствовало не менее 2/3 членов профкома.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПРИМЕНЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ УКРЕПЛЕНИИ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1. О порядке перевода на другую нижеоплачиваемую работу за нарушение трудовой дисциплины.

1.1. Согласно пункту 6 Постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. № 45 (с учетом Указа Президиума Верховного Совета СССР от 12 августа 1983 г.) за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительной причины или появление на работе в нетрезвом состоянии рабочие и служащие могут быть переведены на другую нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещены на другую низшую должность на тот же срок.

1.2. Систематически нарушающими трудовую дисциплину считаются рабочие и служащие, которые уже имеют дисциплинарное или общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины и нарушили ее вновь.

1.3. Под другой нижеоплачиваемой работой или низшей должностью, на которые рабочие, служащие могут быть переведены за проступки, понимается работа или должность, не обусловленные трудовым договором, независимо от профессии и специальности работника.

За появление на работе в нетрезвом состоянии перевод рабочего или служащего в порядке дисциплинарного взыскания до 3-х месяцев может быть произведен без учета его специальности (профессии).

Не допускается перевод на такую работу, которая противопоказана работнику по состоянию здоровья.

1.4. Согласно части второй статьи 16 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (в редакции Указа Президиума Верховного Совета СССР от 12 августа 1983 г.) время выполнения работ, на которые рабочий или

служащий переведен за нарушение трудовой дисциплины, администрация с учетом интересов производства может по договоренности с работником расторгнуть трудовой договор.

2. О порядке уменьшения премий нарушителям трудовой дисциплины по новому месту работы.

2.1. Рабочим и служащим, уволенным за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогулы без уважительной причины или появление на работе в нетрезвом состоянии, премия в соответствии с пунктом 6 постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. № 745 по новому месту работы в течение 6-ти месяцев выплачивается в половинном размере. Это правило распространяется на работников (рабочие, ИТР, служащие) предприятий, организаций, учреждений всех отраслей народного хозяйства и на все виды премий, предусмотренных системой оплаты труда, независимо от источников выплаты. Данный порядок не распространяется на единовременные поощрения и вознаграждения, а также на премии, выплачиваемые за период свыше 6-ти месяцев.

Выплата премий в половинном размере этим работникам в течение 6-ти месяцев работы производится и при перемене ими в этот период места работы по собственному желанию без уважительных причин.

Пример: Работник был уволен за прогул 15 февраля 1984 года. 25 февраля он поступил на другое предприятие. Через три месяца он был уволен по собственному желанию без уважительных причин. При поступлении на другую работу премии будут выплачиваться в половинном размере в течение трех месяцев.

2.2. При коллективной (бригдной) форме организации и стимулирования труда работнику, уволенному с прежнего места работы по указанным выше причинам, уменьшение премии производится исходя из ее размера, начисленного этому работнику с учетом его реального вклада в общие результаты работы коллектива бригады (в том числе, начисленной с учетом коэффициента трудового участия). Невыплаченная часть премии распределению в данном периоде между остальными членами коллектива не подлежит и остается в том фонде, из которого она должна была выплачиваться.

2.3. Коллектив подразделения (цеха, отдела, участка, бригады) по истечении не менее трех месяцев работы вправе ходатайствовать о выплате в дальнейшем премии в полном

размере, если работник не допускал нарушения трудовой дисциплины и добросовестно относился к выполнению своих обязанностей. Ходатайство рассматривает и решает администрация по согласованию с профсоюзным комитетом.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ ЗА ПРИЧИНЕННЫЙ УЩЕРБ ЗАВОДУ

1. Рабочие, ИТР и служащие, виновные в причинении заводу материального ущерба, несут материальную ответственность только при наличии прямого действительного ущерба.

Материальная ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка рабочего и служащего.

Не допускается возложение на работника материальной ответственности за ущерб, который возник в результате нормального производственного риска.

Рабочий или служащий, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично.

С согласия администрации завода работник может передать для возмещения ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

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

4. Администрация завода обязана создать рабочим и служащим условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

Рабочие, ИТР и служащие обязаны бережно относиться к имуществу завода и принимать меры к предотвращению ущерба:

- II. Пределы материальной ответственности рабочих и служащих (ст. 127 КЗОТ Кирг. ССР).

За ущерб, причиненный предприятию при исполнении трудовых обязанностей, рабочие и служащие несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более одной трети своего среднемесячного заработка.

- III. Ограниченная материальная ответственность рабочих и служащих (ст. 128 КЗОТ Кирг. ССР).

Ограниченную материальную ответственность свыше одной трети месячной тарифной ставки (оклада) несут:

1. Рабочие и служащие за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции) в том числе при их изготовлении, в размере причиненного ущерба, но не свыше 2/3 своего среднего месячного заработка. В таком же размере рабочие и служащие несут материальную ответственность за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, спец. одежды и др. предметов, выданных предприятием работнику в пользование.

2. Руководители предприятий и их заместители, а также нач. цехов, отделов, служб и их заместители — в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка, если ущерб предприятию причинен излишними денежными выплатами, неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непониманием необходимых мер к розыску грузов, выпуску недоброкачественной продукции, хищений и др.

3. Должностные лица, виновные в незаконном увольнении или переводе на другую работу, привлекаются в случаях, в размере указанных в ст. 233 КЗОТ Кирг. ССР.

- IV. Полная материальная ответственность рабочих и служащих (ст. 129 КЗОТ Кирг. ССР).

Рабочие и служащие несут полную материальную ответственность в следующих случаях:

1. Когда ущерб, причиненный действиями работника, содержит признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке.

2. Когда на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, при исполнении трудовых обязанностей.

3. Когда между работником и предприятием заключен письменный договор о принятии на себя, работником, полной материальной ответственности.

За необеспечение сохранности имущества и др. ценностей, переданных ему для хранения. Перечень таких должностей о полной материальной ответственности для заключения договора, определяется Советом Министров Союза СССР.

4. Когда имущество и другие ценности были получены работником в подотчет по разовой доверенности или по другим разовым документам.

5. Когда ущерб причинен недостаточной, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, из-

мерительных приборов, спецодежды и др. предметов, выданных предприятием работнику в пользование.

6. Когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

V. Коллективная (бригадная) материальная ответственность
(ст. 129 КЗОТ Кирг. ССР).

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

Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается администрацией завода по согласованию с профсоюзным комитетом.

Письменный договор о коллективной (бригадной) ответственности заключается между предприятием и всеми членами бригады.

VI. Определение размера ущерба, подлежащего возмещению
(ст. КЗОТ Кирг. ССР).

Размер причиненного заводу ущерба определяется по фактическим потерям на основании данного бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленной норме.

При хищении, недостатке, умышленном уничтожении или умышленной порче материальных ценностей ущерб определяется по государственным розничным ценам.

При отсутствии на данный вид материальных ценностей розничных цен ущерб определяется по ценам, исчисленным в порядке, устанавливаемым Госкомитетом цен СССР.

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

VII. Порядок возмещения ущерба, причиненного заводу
(ст. 130 КЗОТ Кирг. ССР).

Возмещение ущерба в размере, не превышающим 1/3 среднего месячного заработка, производится по приказу админи-

страции завода путем удержания из заработной платы работника. Распоряжение (приказ) должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения его работнику. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном в законодательстве, однако, взыскание производится независимо от согласия работника.

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

Если администрация в нарушение установленного порядка произвела удержание из зарплаты без судебного решения, то удержание суммы подлежит возврату.

Ущерб, причиненный заводу по вине руководителей и их заместителей, возмещается ими по распоряжению (приказу) вышестоящего в порядке подчиненности органа, с соблюдением правил частей первой и второй настоящей статьи.

Взыскание с руководителей завода и их заместителей производится по иску вышестоящего в порядке подчиненности органа или по заявлению прокурора.

VIII. Ограничение размера удержания из заработной платы
(ст. 135 КЗОТ Кирг. ССР).

При каждой выплате заработной платы по нескольким исполнительным листам за рабочим или служащим во всяком случае должно быть сохранено 50% заработка.

Если причиной материального ущерба явилось нетрезвое состояние работника, то ущерб должен быть возмещен полностью.

Обращение работника в комиссию по трудовым спорам, профком и народный суд не приостанавливает исполнение распоряжения (приказа) администрации об удержании материального ущерба 1/3 среднемесячного заработка.

Лица, виновные в пропуске 2-недельного срока для взыскания с виновных лиц причиненного заводу материального ущерба или несвоевременной передачи материалов юрисконсульту завода, несут ответственность в соответствии ст. 127 КЗОТ Кирг. ССР.

4. О СОХРАННОСТИ НЕПРЕРЫВНОГО СТАЖА РАБОТЫ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

4.1. Согласно пункту 9 постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. № 745 при увольнении по собственному желанию без уважительных причин непрерывный стаж работы сохраняется, если перерыв в работе не превышает трех недель (21 календарного дня). Это правило применяется при увольнении, начиная с 1 сентября 1983 г.

4.2. При увольнении по собственному желанию без уважительных причин (часть 1 статья 16 Основ законодательства Союза СССР и союзных республик о труде в редакции Указа Президиума Верховного Совета от 12 августа 1983 г.) непрерывный стаж работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если законодательством не установлены более длительные сроки сохранения непрерывного трудового стажа.

Уважительными причинами при увольнении по собственному желанию считаются:

..... Расторжение трудового договора вследствие болезни при наличии медицинского заключения.

— Необходимость ухода за больным членом семьи при наличии медицинского заключения.

— Перевода мужа или жены на работу для прохождения службы в армии.

— Переезда мужа или жены к месту жительства.

— Переезда в др. местность в порядке орг. набора.

— Для работы в предприятиях отдельных отраслей народного хозяйства.

— Избрания на другую должность. — зачисление в высшее учебное заведение.

— Нарушение администрацией законодательства (непредставление квартиры и др.).

— Увольнение инвалидов, пенсионеров, беременных женщин, матерей, имеющих детей в возрасте до 8 лет.

При решении вопроса о том, является ли причина увольнения по собственному желанию уважительной, следует руководствоваться разъяснением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 9 июля 1980 г. № 5-12-21 «О порядке применения пункта 16 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. № 1117 «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве».

5. О СРОКЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ОБ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

5.1. При увольнении по собственному желанию по уважительным причинам, работник обязан предупредить администрацию за один месяц. В остальных случаях увольнения по собственному желанию работник обязан предупредить администрацию за 2 месяца.

Заявление об увольнении трудящийся вправе подать администрации в период болезни, трудового отпуска и др. случаях.

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

5.2. В случаях, когда заявление об увольнении по собственному желанию по уважительным причинам обусловлено возможностью для работника продолжать работу (зачисление в учебное заведение, переезд в другую местность, переход на пенсию и др.), администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

6. О ПОРЯДКЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКОВ БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ст. 82 КЗОТ Кирг. ССР)

6.1. Предоставление кратковременных отпусков без сохранения заработной платы должно оформляться приказом (распоряжением) администрации, предприятия с обязательным указанием срока отпуска и причин, вызвавших необходимость в таком отпуске.

6.2. В необходимых случаях по соглашению сторон указанные отпуска могут быть отработаны в последующий период, исходя из условий и возможностей производства. Отработка в период, в течение которого она может быть произведена (в пределах 3-х месяцев после окончания отпуска), могут быть обусловлены как при оформлении отпуска без сохранения заработной платы, так и в последствии.

6.3. Отработка возможна в нерабочее время из расчета один день работы соответствующий продолжительности для данной категории работников за каждый день отпусков. Оплата за время отработки производится по фактически выполненной работе в одинарном размере.

6.4. Администрация обязана обеспечить учет предоставления отпусков без сохранения заработной платы и времени их отработки.

О предоставлении отпусков без сохранения заработной платы и их отработке вносится запись в личную карточку работника (Типовая междуведомственная форма Т-2, раздел IV «Отпуска»).

По просьбе работника и согласия администрации завода трудовой отпуск может быть разделен на части, причем каждая часть отпуска должна быть не менее 7 рабочих дней для взрослых и 15 календарных дней для лиц моложе 18 лет. (см. Правила об отпусках).

7. О ПОРЯДКЕ УМЕНЬШЕНИЯ ОТПУСКА ЗА ПРОГУЛ

7.1. Рабочим и служащим, совершившим прогул без уважительных причин (включая рабочих и служащих, отсутствующих на работе более трех часов в течение рабочего дня непрерывно или суммарно), в соответствии с п. 6 постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. № 745 очередной отпуск (т. е. ежегодный основной и ежегодные дополнительные отпуска — статьи 33 и 34 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде), уменьшается на число дней прогула. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше двух рабочих недель (12 рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели), не считая дополнительного трехдневного отпуска, предоставляемого женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, а также дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством в качестве поощрения за выполнение государственных или общественных обязанностей.

7.2. Уменьшение отпуска оформляется приказом администрации. Уменьшение отпуска за прогул допускается независимо от применения других мер воздействия (общественных, дисциплинарных и материальных).

7.4. В случае увольнения работника, совершившего прогул, компенсация за неиспользованный отпуск соответственно уменьшается, но выплачивается не менее чем за 12 рабочих дней, если он проработал до увольнения полный рабочий год. Если же работник увольняется до истечения рабочего года, то компенсация выплачивается пропорционально проработанному времени не менее чем за 12 рабочих дней.

Пример: Работник, имеющий право на ежегодный отпуск продолжительностью 15 рабочих дней, три дня прогулял без уважительных причин и увольняется с предприятия, проработав 8 месяцев. Расчет компенсации за отпуск в этом случае производится исходя из продолжительности его ежегодного отпуска 12 рабочих дней, а не 15 рабочих дней. За проработанные 8 месяцев ему полагается отпуск 8 рабочих дней, т. е. по 1 дню за каждый месяц работы (12 : 12). За эти 8 дней неиспользованного отпуска ему и будет выплачена компенсация.

Рабочее время (ст. 47 КЗОТ Кирг. ССР)

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 41 час. в неделю. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Накануне праздничных дней продолжительность работы рабочих и служащих сокращается на 1 час.

При работе в ночное время не допускаются беременные женщины, матери, кормящие грудью, а также женщины, имеющие детей до одного года, рабочие и служащие моложе 18 лет.

Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время с их согласия, если это не запрещено им медицинским заключением. Ночным считается время с 10 час. вечера до 6 часов утра.

По согласию между работником, служащим, в т. ч. и работающим пенсионером и администрацией может устанавливаться неполный рабочий день и неполная рабочая неделя с пропорциональной оплатой труда.

Сверхурочные работы

Как правило, сверхурочные работы не допускаются. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях, предусмотренных ст. 60 КЗОТ Киргизской ССР. Не допускаются к сверхурочным работам те же лица, которые не допускаются к ночным работам и учащиеся без отрыва от производства средних школ и профессионально-технических заведений в дни занятий.

Женщины, имеющие детей в возрасте от 1 года до 8 лет, и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, если это им не противопоказано.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого рабочего или служащего 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается.

Доплата за работу сверхурочно при сдельной и повременной оплате труда производится 50% за первые два часа и в размере 100% за последующие 2 часа по тарифной ставке повременщика.

Время отдыха

При пятидневной рабочей неделе рабочим и служащим предоставляется 2 выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе — 1 выходной день.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

Продолжительность еженедельного отдыха исчисляется с момента окончания рабочего накануне выходного дня и до начала работы в следующий после выходного дня и должен быть не менее 42 часов.

В тех предприятиях и учреждениях, где в предвыходные дни работа производится с часовым обеденным перерывом, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха сокращается до 41 часа.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность каждого еженедельного отдыха может быть больше или меньше 42 часов (41 ч.).

Работа в выходные дни запрещается

Привлечение рабочих и служащих к работе в эти дни допускается только с разрешения профкома.

Привлечение рабочих и служащих к работе в выходные дни производится по письменному приказу администрации.

За работы в выходной день предоставляется другой день отдыха в течение ближайших двух недель; а за работу в праздничные дни (ст. 71 и 104 КЗОТ Кирг. ССР), оплачивается в двойном размере.

Отпуск за первый год работы предоставляется рабочим и служащим по истечении 11 месяцев непрерывной работы на предприятии.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии графика очередности, вывешенного для обозрения администрацией до 5 января т. г.

Перенесенный отпуск может быть присоединен к отпуску за последующий рабочий год.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление отпуска рабочим и служащим моложе 18 лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск с вредными условиями труда. В правилах об отпусках предусмотрена возможность разделения на части очередного отпуска работника и с согласия администрации завода, однако, разрешение отпуска можно допустить при условии, чтобы каждая часть отпуска была не менее 7 дней для взрослых и 15 календарных дней для лиц, моложе 18 лет.

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

(ст. 218 КЗОТ Кирг. ССР)

Трудовые споры рассматриваются:

1. Комиссиями по трудовым спорам.
2. Профкомом.
3. Городским (районным) народным судом.

Комиссия по трудовым спорам организуется на заводе из равного числа представителей профкома и представителей администрации.

Число представителей от каждой стороны устанавливается по соглашению между профкомом и администрацией. Представители сторон выделяются в комиссию на срок полномочия профкома.

Представители профкома выделяются в комиссию по трудовым спорам из числа членов профкома.

Комиссия по трудовым спорам является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на заводе между рабочими и служащими, с одной стороны, и администрацией, с другой стороны, за исключением споров, подлежащих рассмотрению согласно закону непосредственно в народном суде.

Принем заявлений, поступающих в комиссию по трудовым спорам, производится профкомом.

Комиссия обязана рассмотреть трудовые споры в 5-дневный срок со дня поступления заявления.

Решения комиссии по трудовым спорам принимаются по соглашению сторон.

Решение комиссии имеет обязательную силу и в каком-либо утверждении не нуждается.

Если при рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам, соглашение между представителями профкома 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 профком.

В том случае, когда рабочий или служащий не согласен с решением по трудовому спору, он может обратиться в 10-дневный срок за разрешением спора в народный суд.

Профком обязан рассмотреть заявление или жалобу на решение комиссии по трудовым спорам в 7-дневный срок со дня поступления заявления.

Рабочие и служащие могут обращаться в комиссию по трудовым спорам согласно Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 г. в срок до 3-х месяцев.

При пропуске по уважительным причинам 3-месячного срока народный суд может восстановить.

Решение комиссии по трудовым спорам и постановление профкома подлежат исполнению администрацией в 10-дневный срок.

В случае неисполнения администрацией завода в 10-дневный срок профком выдает работнику или служащему удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

ОБ УСИЛЕНИИ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПЬЯНСТВО

За появление в общественных местах в пьяном виде влечет наложение административного взыскания в виде предупреждения или штрафа в размере от 20 до 30 руб.

Те же действия, совершенные вторично, в течение года после применения мер административного взыскания—в виде штрафа в размере от 30 до 50 руб.

Действие, совершенное лицом, которое дважды в течение года подвергалось административному взысканию за распитие спиртных напитков в общественных местах или появление в общественных местах в пьяном виде, влекут наложение административного взыскания в виде штрафа в размере от 50 до 100 руб. либо ИТР на срок от одного до двух месяцев с удержанием 20% зарплаты или в виде административного ареста на срок до 15 суток. Административное взыскание в

виде штрафов налагается начальником или заместителями районных или городских ОВД, а административное взыскание в виде ареста налагаются и/судьей.

За распитие спиртных напитков на производстве или пребывание на работе в нетрезвом состоянии налагается комиссиями по борьбе с пьянством при райисполкомах в виде штрафа в размере от 30 до 50 руб.

ПАМЯТКА

трудового законодательства для женщин

Советские женщины вносят большой вклад в развитие и укрепление социалистического государства. В СССР женщины пользуются равными с мужчинами правами во всех областях хозяйственной, общественно-политической и культурной жизни.

Советское трудовое законодательство закрепляет равенство мужчины и женщины в трудовых отношениях. Вместе с тем с учетом особенностей женского организма трудовое законодательство предусматривает ряд льгот для работающих женщин, повышенную охрану труда. Дополнительные гарантии установлены для беременных женщин, матерей кормящих грудью и женщин, имеющих малолетних детей.

Согласно ст. 68 Основ законодательства о труде запрещается применение труда женщин в тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подъемных работах (ст. 176 КЗОТ Кирг. ССР).

НОРМЫ ПЕРЕНОСКИ И ПЕРЕДВИЖЕНИЯ ТЯЖЕСТЕЙ

Законодательством установлены предельные нормы переноски и передвижения тяжестей женщинами. При приеме на работу, сопряженную с переноской или передвижением тяжестей, женщина должна быть ознакомлена с предельными нормами.

Для женщин старше 18 лет нормы предельно допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную установлены постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Президиума ВЦСПС от 27 января 1982 г. № 22/11-1.

Согласно этим нормам предельно допустимая масса груза при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с дру-

гой работой составляет 15 кг на человека; при подъеме тяжестей на высоту более 1,5 м, а также при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены масса груза не должна превышать 10 кг на одного человека.

Суммарная масса грузов, перемещенных в течение рабочей смены, не должна превышать 7000 кг. При этом, в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 15 кг.

Для несовершеннолетних лиц женского пола установлены более низкие нормы переноски и передвижения тяжестей: лица от 16 до 18 лет ни в коем случае не должны назначаться на работы, заключающиеся в переноске и передвижении тяжестей весом свыше 4,1 кг; в возрасте от 15 до 16 лет — не выше 2 кг (Постановление НКТ РСФСР от 4 марта 1921 г., распространенное на всю территорию СССР согласно постановлению НКТ СССР и ВСНХ от 14 ноября 1923 г.).

ПРИЕМ НА РАБОТУ И УВОЛЬНЕНИЕ

Законодательством установлены повышенные гарантии и льготы для беременных женщин, имеющих малолетних детей.

Запрещено отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или кормлением ребенка (ст. 73 Основ). Отказ в приеме на работу по указанным мотивам влечет за собой уголовную ответственность.

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

ЗАПРЕЩЕНИЕ НОЧНЫХ, СВЕРХУРОЧНЫХ РАБОТ И РАБОТ В ВЫХОДНЫЕ ДНИ

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни беременных женщин и матерей, кормящих грудью, а также женщин, имеющих детей в возрасте до одного года (ч. 2 ст. 69 Основ).

Указанные гарантии распространяются на беременных женщин в течение всего периода беременности, а на матерей, кормящих грудью — в течение всего периода кормления. Если кормление грудью ребенка продолжается более года, в

необходимых случаях факт кормления ребенка грудью может быть удостоверен лечебными учреждениями.

Ночным временем считается время с 10 ч. до 6 час. утра. Если на ночное время приходится только часть смены (например, 1—2 часа), то и в этом случае беременные женщины, кормящие матери и женщины, имеющие детей в возраст до одного года, не привлекаются к работе в этих сменах.

Женщины, имеющие детей в возрасте от одного года до восьми лет, не могут привлекаться к сверхурочным работам без их согласия. (ч. 3 ст. 69 Основ).

ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ ДЕЖУРСТВА

Беременные женщины и матери, имеющие детей в возрасте до 12 лет, не должны привлекаться к дежурствам на предприятиях после окончания рабочего дня и в ночное время, а также в выходные и праздничные дни.

(Постановление секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954 г.).

ЛЬГОТЫ ПРИ НАПРАВЛЕНИИ В КОМАНДИРОВКУ

Законодательством запрещено направлять в командировку беременных женщин, матерей, кормящих грудью, а также женщин, имеющих детей в возрасте до одного года.

(ч. 2 ст. 69 Основ).

Запрещение направлять в командировки распространяется и на беременных женщин, в трудовые обязанности которых входят выезды в другие города с характером их работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте от 1 года до 8 лет, могут направляться в командировку только с их согласия. (ч. 3 ст. 69 Основ).

Отказ от командировки в таких случаях не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и как прогул.

ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ

Беременные женщины в соответствии с врачебными заключениями переводятся на время беременности на другую, более легкую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 70 Основ).

Необходимость перевода определяется медицинскими учреждениями, о чем женщине выдается справка.

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 для достижения ребенком одного года (ч. 2 ст. 70 Основ).

Перевод осуществляется, если выполнение прежней работы не совместимо с кормлением ребенка и ухода за ним.

Сохранение среднего заработка при переводе женщины на более легкую работу, не зависит от выполнения норм выработки.

ОТПУСК ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 56 календарных дней до родов и 56 (в случае ненормальных родов или рождение двух или более детей — 70) календарных дней после родов и, по их желанию, при наличии общего трудового стажа не менее одного года частично оплачиваемые отпуска по уходу за ребенком по достижении им возраста одного года с выплатой за эти периоды пособий по государственному социальному страхованию (ст. 71 Основ).

Пособие по беременности и родам женщинам выплачивается в размере полного заработка независимо от продолжительности трудового стажа. В таком размере пособия выплачиваются и женщинам, не состоящим членами профсоюза.

ЛЬГОТЫ ПРИ ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ЕЖЕГОДНЫХ ОТПУСКОВ

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, женщине, по ее заявлению, должен предоставляться ежегодный отпуск независимо от продолжительности работы на данном предприятии, в том числе и до истечения 11 месяцев непрерывной работы в первом году (ст. 71 Основ).

При отсутствии 11-месячного стажа работы ежегодный отпуск предоставляется в полном размере, а не пропорционально проработанному времени. В этом случае отпуск дается авансом за текущий рабочий год.

При предоставлении ежегодного отпуска авансом в счет текущего рабочего года женщине предоставляется авансом так же и дополнительный отпуск, например, отпуск в связи с вредными условиями труда.

При совпадении ежегодного отпуска с отпуском по беременности и родам ежегодный отпуск должен быть предоставлен по окончании послеродового отпуска.

ВЫДАЧА ПУТЕВОК БЕРЕМЕННЫМ ЖЕНЩИНАМ В САНАТОРИИ И ДОМА ОТДЫХА

Администрация предприятия по согласованию с профкомом, в случае необходимости, может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Кроме отпуска по беременности и родам женщине по ее заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. (ст. 71 Основ). За время этого отпуска за женщиной сохраняется место работы (должность).

Предоставление отпуска без сохранения заработной платы по заявлению женщины является не правом, а обязанностью администрации. Этот отпуск может быть использован женщиной полностью или по частям в любое время до достижения ребенком одного года. Женщина вправе вернуться на работу и до истечения срока, на который ей предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемого женщинам, имеющих грудных детей, засчитывается в общий непрерывный стаж и стаж работы по специальности, в т. ч. при назначении пособий по государственному соцстрахованию; при назначении государственных пенсий, включая пенсии на льготных условиях и в льготных размерах; при выплате единовременного вознаграждения или надбавок к работе заработной плате за выслугу лет, при установлении окладов специалистам, которым оклады устанавливаются с учетом стажа работы.

Запись о предоставлении женщинам дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в трудовой книжке не делается.

В стаж работы, дающей право на последующие ежегодные отпуска, время указанного дополнительного отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемого женщинам, не засчитывается.

При исчислении среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты при увольнении компенсации за неиспользованный отпуск, период отпуска без сохранения заработной платы исключается из числа учитываемых 12 месяцев и средний заработок подсчитывается за проработанные месяцы.

В тех случаях, когда у женщины, находящейся в отпуске без сохранения заработной платы в связи с уходом за ребенком, возникает право на оплачиваемый учебный отпуск, предоставляемый для сдачи экзаменов в вузе или техникуме, по желанию женщины отпуск без сохранения заработной платы может быть прерван и предоставлен оплачиваемый учебный отпуск. После сдачи экзаменов женщина вправе получить отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста одного года.

ЛЬГОТЫ ЖЕНЩИНАМ, УСЫНОВИВШИМ НОВОРОЖДЕННЫХ ДЕТЕЙ

Законодательство предоставляет женщинам ряд льгот усыновившим детей непосредственно из родильного дома. Им предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 56 дней со дня рождения ребенка с выплатой им за этот период пособия по государственному социальному страхованию.

По заявлению женщины, усыновившей новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, ей предоставляется, по ее заявлению, при наличии общего трудового стажа не менее одного года частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста одного года с выплатой пособия по государственному социальному страхованию.

Кроме указанных отпусков женщине, по ее заявлению, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет (пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2-го сентября 1981 г. № 865 «О порядке введения частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста одного года и других мероприятий по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей»).

СОХРАНЕНИЕ НЕКОТОРЫХ ЛЬГОТ ЗА БЕРЕМЕННЫМИ ЖЕНЩИНАМИ И КОРМЯЩИМИ МАТЕРЯМИ

При переводе на более легкую работу беременных женщин и матерей, кормящих грудью, время выполнения этой работы включается в стаж, дающий право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда.

При расторжении трудового договора беременными женщинами и женщинами-матерями, имеющими детей в возрасте до одного года, непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком возраста одного года.

В трудовую книжку женщины вносится запись с указанием причины увольнения, например: «в связи с рождением ребенка».

При уходе с работы женщины в связи с рождением ребенка место работы (должность) не сохраняется.

Женщины, временно прекратившие работу в связи с воспитанием детей, сохраняют право состоять членами профсоюза в течение года и пользоваться культурно-бытовым обслуживанием на общих основаниях с другими членами профсоюза. При возвращении на работу их прежний профсоюзный стаж сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе.

ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА БОЛЬНЫМ РЕБЕНКОМ

Постановлением Совета Министров СССР от 26.VII.1973 г. установлено, что больничный лист и пособие за больным ребенком, не достигшим 14 лет, выдается на период, в течение которого ребенок нуждается в уходе, но не более, чем на 7 календарных дней, при этом одиноким матерям, вдовам и разведенным женщинам, больничный лист и пособие по уходу за больным ребенком, не достигшем 7 лет, могут выдаваться на срок до 10 календарных дней.

Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 22 января 1981 г. № 235 «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей» намечено увеличить в двенадцатой пятилетке продолжительность периода по уходу за больным ребенком до 14 дней, с оплатой дополнительных по сравнению с действующим законодательством дней в размере 50% заработка.

Больничный лист и пособие за больным ребенком, достигшим 14 лет, выдается в общем порядке, установленном для выдачи больничных листков и пособий по уходу за больным членом семьи. В этих случаях больничные листки и пособия по ним выплачиваются, как правило, не более чем за 3 дня.

В исключительных случаях, в зависимости от тяжести заболевания и бытовой обстановки, продление больничного листа и выплата пособия по уходу за больным в возрасте 14 лет и старше, производится на практике не более, чем до 7 календарных дней в общей сложности.

Женщине может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по уходу за больным ребенком, если длительность болезни превышает указанные сроки и необходимость ухода подтверждена справкой медицинского учреждения. Этот отпуск оформляется обычно после возвращения женщины на работу и предъявления справки.

Уход за больным ребенком в этих случаях является уважительной причиной для невыхода женщины на работу.

Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы длительностью до 2-х недель в указанных случаях не исключается на практике из стажа, дающего право на очередной отпуск.

Женщинам, имеющим на иждивении 3-х или более детей, не достигших 16-ти лет (учащимся до 18 лет) выплачивается 100% заработка независимо от продолжительности непрерывного стажа.

ЛЬГОТЫ РАБОТАЮЩИМ ЖЕНЩИНАМ, ИМЕЮЩИМ 2-х И БОЛЕЕ ДЕТЕЙ

В целях создания женщинам более благоприятных условий, позволяющих сочетать труд в общественном производстве с воспитанием детей, постановлением ЦК КПСС и Советом Министров СССР от 22 января 1981 г. № 235 «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей» предусмотрено ряд льгот и преимуществ для женщин. В частности, работающим женщинам, имеющим 2-х и более детей, в возрасте до 12 лет, начиная с 1981 г. предоставлено первоочередное право на получение ежегодного (основного) отпуска в летнее и др. удобное для них время, а также право на дополнительный 3-дневный оплачиваемый отпуск; имея в виду, что общая продолжительность отпуска не должна превышать 28 календарных дней, включая также и выходные

дней, приходящиеся на время отпуска. Дополнительные отпуска в качестве поощрения за выполнение государственных и общественных обязанностей (ст. 75 КЗОТ Кирг. ССР) предоставляются сверх 28-ми календарных дней.

Дополнительный 3-дневный оплачиваемый отпуск предоставляется работающим женщинам, имеющим 2-х и более детей, как правило, одновременно с ежегодным (основным) отпуском в летнее или другое удобное для них время. Однако по желанию работницы такой отпуск может предоставляться и в другое удобное для неё время.

Кроме того, работающим женщинам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 12 лет предоставлено право на дополнительный отпуск по уходу за детьми без сохранения заработной платы продолжительностью до двух недель, который предоставляется работницам по согласованию с администрацией в тот период, когда это возможно по производственным условиям. Отпуск оформляется приказом (распоряжением) руководителя предприятия.

Дополнительный отпуск по уходу за детьми без сохранения заработной платы может присоединяться к ежегодному отпуску или предоставляться отдельно (как полностью, так и по частям). Перенесение такого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Время дополнительного отпуска по уходу за детьми засчитывается как в общий и непрерывный стаж работы (в т. ч. и в стаж, дающий право на последующий ежегодный отпуск), так и стаж работы по специальности. При исчислении среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска и выплаты (в случае увольнения) компенсации за неиспользованный отпуск время дополнительного отпуска по уходу за детьми без сохранения заработной платы продолжительностью до двух недель исключается из числа учитываемых 12-ти месяцев. Иными словами, этот отпуск на размер заработка, выплачиваемого работнице при уходе, в ежегодный оплачиваемый отпуск не влияет.

Женщинам, родившим пять и более детей и воспитавшим их до возраста 8 лет, назначаются пенсии по старости при неполном стаже работы по достижении 55-ти лет, если они проработали не менее пяти лет, без требований о достижении пенсионного возраста в период работы и наличии трех лет непрерывного стажа работы к моменту обращения за назначением пенсии.

ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПОСОБИЕ ЖЕНЩИНЕ-МАТЕРИ

С 1-го ноября 1983 г. в районах средней Азии, Казахстана и Закавказья введена выплата государственного единовременного пособия работающим и обучающимся с отрывом от производства матерям в размере 50 руб. при рождении 1-го ребенка, по 100 руб. на каждого при рождении 2-го и 3-го ребенка (при рождении 2-х и более детей одновременно (близнецов) — по 100 руб. на каждого ребенка независимо от числа детей, родившихся ранее), при рождении 4-го ребенка — 65 руб., 5-го — 85 руб., 6-го 100 руб., 7-го и 8-го — по 125 руб.

Пособие в указанных выше размерах выдается при рождении 1-го, 2-го и 3-го ребенка только за счет средств социального страхования на предприятиях и в учебных учреждениях.

Если мать ребенка не работает и не учится, единовременное пособие при рождении ребенка выдается также из средств государственного, социального страхования работающему или обучающемуся с отрывом от производства отцу ребенка. При этом пособие при всех случаях (при рождении как первого, так 2-го и 3-го ребенка, а также при рождении близнецов) выплачивается в размере 30 руб. на каждого ребенка.

Единовременное пособие в размерах, установленных для работающих матерей выдается и при увольнении матери в период отпуска по беременности и родам.

Назначается единовременное пособие при рождении ребенка комиссией по социальному страхованию, либо профкомом предприятия.

Для получения единовременного пособия при рождении ребенка родитель, обратившийся за пособием, представляет в эту комиссию (либо профком) справку о рождении, выданную ЗАГСом для получения пособия; при обращении за пособием на второго или третьего ребенка, кроме того, — копии свидетельств о рождении соответственно первого и второго ребенка и справку о месте жительства детей.

На основании указанных документов комиссия (профком) устанавливает право на пособие, его размер и делает на обороте справки ЗАГСа надпись о назначении пособия. Получателю пособия возвращаются все документы, которые он представляет в расчетную часть предприятия для выплаты назначенного пособия.

При рождении 4-го и каждого последующего ребенка единовременное пособие выдается органами социального обеспечения (собес) в прежних размерах, в установленных Положением о порядке назначения и выплаты пособий беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям.

Мать-одиночка пользуется правом на пособие и др. льготы только в том случае, если в свидетельстве о рождении ребенка отсутствует запись об отце или такая запись произведена со слов матери.

Поэтому узаконенное для одиноких матерей пособие не назначается на детей, на которых мать получает алименты или пенсию за кормильца; а также если лицо, от которого мать родила ребенка признано в установленном порядке отцом ребенка или если ребенок усыновлен.

Не выплачивается пособие и в том случае, когда одинокая мать проживает, ведет общее хозяйство и воспитывает детей совместно с лицом, от которого имеет детей; причем независимо от того состоит она с ним в зарегистрированном браке или нет.

При этом важно подчеркнуть при вступлении одинокой матери в брак с другим лицом право на пособие сохраняется.

К одиноким матерям законодательство приравнивает женщин, не состоящих в браке и усыновивших ребенка,—однако, лишь в том случае, если в книге записи рождений такая женщина записана в качестве матери.

Многодетными матерями считаются женщины, имеющие 3-х и более детей.

Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 22.01.81 г. государственное пособие одиноким матерям установлено в размере 20 руб. в месяц до достижения 16 лет, а учащимся, не получающим стипендии, — до 18 лет.

Многодетным матерям выплачивается единовременное и ежемесячное пособие на 4-го ребенка — 65 руб., 5-го—85 руб., 6-го — 100 руб., 7-го и 8-го 125 руб., 9-го и 10-го 175 руб.

Подходный налог с зарплаты для женщин, имеющих на своем иждивении более трех детей, понижается на 30%.

Работающим многодетным матерям, имеющим на иждивении 3-х и более детей, не достигших 16 лет (учащиеся 18 лет) пособие по временной нетрудоспособности выдается в размере 100% независимо от непрерывного трудового стажа.

Пособием по уходу за больным ребенком, не достигшем 7-ми лет, одинокие матери обеспечиваются на срок до 10 календарных дней.

ЛЬГОТЫ КОРМЯЩЕЙ МАТЕРИ

Советское законодательство предусматривает ряд льгот матерей, кормящих ребенка грудью, а также для женщин, имеющих детей в возрасте до одного года.

Помимо общего перерыва для отдыха и питания, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка: не реже чем через 3 часа продолжительностью не менее 30 мин. каждый. Если детей в возрасте до одного года 2-е и более, перерыв устанавливается в 1 час. При наличии медицинских показаний, подтвержденных, заключением детского врача, администрация по согласованию с профсоюзным комитетом, может установить перерыв на кормление большей продолжительности. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Не допускается привлечение к работам в ночное время (с 10-ти часов вечера до 6 часов утра), к сверхурочным работам и работам в выходные дни, а также направления в командировки.

Если женщина не может продолжать выполнять прежнюю работу (это обычно подтверждается заключением врача), ее переводят на другую, сохраняя прежний заработок по прежней работе на все время кормления грудью или до достижения возраста 1 года.

Средний заработок сохраняется и в том случае, если женщина остается на прежней работе, но в связи с облегченными условиями труда у нее уменьшается выработка.

При переводе на другую работу сохраняются льготы, которыми женщина пользовалась до перевода: время выполнения указанной работы включается в стаж, дающий право на получение дополнительного отпуска по вредности условий труда; включается оно и в стаж для получения очередной надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в тех отраслях, где такие надбавки установлены; если женщина уволилась после рождения ребенка и снова поступила на работу до того, как ему исполнился 1 год, за ней сохраняется непрерывный стаж; если женщина работала на производстве, где выдается лечебно-профилактическое питание, ей сохра-

няется это питание на все время перевода на др. работу и на весь срок кормления ребенка грудью.

Данное правило распространяется и на женщин, работающих неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Временный перевод на др. работу в трудовой книжке не отмечается.

Увольнение матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года, по инициативе администрации запрещается.

ПАМЯТКА

трудового законодательства для несовершеннолетних

Для рабочих и служащих моложе 18 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 — 24 часа.

На предприятии, работающим по режиму пятидневной недели, с 2-мя выходными днями, продолжительность ежедневной работы рабочих и служащих, не достигших 18 лет, определяется графиком сменности, но не может превышать: для лиц в возрасте от 15 до 16 лет — 5 часов, и в возрасте от 16 до 18 лет — 7 часов.

Не допускается прием на работу лиц, моложе 16 лет. С 16 лет подросток приобретает возможность самостоятельно распоряжаться своими правами, принимать на себя обязанность и нести ответственность за свои действия и поступки по трудовому правоотношению.

В решении вопроса о приеме на работу 15-летнего подростка профком не связан какими-либо предварительными условиями.

Профком может дать свое согласие на прием несовершеннолетнего, но может и отказать в этом, если придет к выводу, что он по своим психофизиологическим или иным данным не подготовлен к систематическому труду на предприятии. Несовершеннолетние лица (не достигшие 18 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 СССР и КЗОТ Кирг. ССР (ст. 190 КЗОТ Кирг. ССР).

В химическом производстве не может быть применен труд несовершеннолетних на таких работах, производствах, профессиях, специальностях и должностях, где взрослым рабо-

чим в связи с вредными и тяжелыми условиями труда установлен сокращенный рабочий день или представляется отпуск в размере 12 дней и более.

Молодые рабочие от 16 до 18 лет ни в коем случае не должны назначаться на работы, заключающиеся исключительно в переноске или в передвижении тяжестей свыше 4,1 кг.

Для лиц, в возрасте от 16 до 18 лет, установлены следующие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей на каждого отдельного работника:

Переноска тяжестей: для юношей 16,4 кг, для девушек 10 кг.

На работу по профессии грузчика, несовершеннолетние не должны приниматься независимо от того, каков вес грузов; не должны приниматься на работы с заключающимися исключительно в переноске тяжестей весом свыше определенной нормы (4,1 или 2 кг); несовершеннолетние не должны приниматься независимо от того, будут ли они именоваться грузчиками или как либо иначе (например, подсобными рабочими).

Согласно ст. 92 КЗОТ Кирг. ССР запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда в зависимости от пола, возраста, расы и национальной принадлежности.

Согласно ст. 196 КЗОТ Кирг. ССР заработная плата рабочим и служащим моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как рабочим и служащим категорий полной продолжительности ежедневной работы.

Труд (молодежи) рабочих и служащих моложе 18 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 195 КЗОТ Кирг. ССР нормы выработки для взрослых рабочих пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени для лиц, не достигших 18 лет.

Для молодых рабочих, поступивших на завод, по окончании общеобразовательных школ, профессиональных технических учебных заведений, курсов, а также прошедших обучение непосредственно на заводе, в предусмотренных законодательством случаях и размерах и на определяемых им

сроки могут утверждаться понижение нормы выработки. Эти нормы утверждаются администрацией завода по согласованию с профкомом.

Согласно ст. 53, 193 КЗОТ Кирг. ССР к работе в ночное время не допускаются рабочие и служащие моложе 18 лет. Ночное время считается с 10 час. вечера до 6 час. утра. Ст. 59 КЗОТ Кирг. ССР к сверхурочным работам не допускаются рабочие и служащие, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных школах и профессионально-технических учебных заведениях в дни занятий рабочие и служащие моложе 18 лет.

Ст. 193 КЗОТ Кирг. ССР к работе в выходные дни запрещается привлекать лиц, моложе 18 лет. Рабочие и служащие, не достигшие 18-летнего возраста, не могут привлекаться к работе в праздничные дни. Рабочим и служащим моложе 18 лет ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью 1 календарный месяц. Ежегодные отпуска несовершеннолетним предоставляются в летнее время, по их желанию в любое время года.

Отпуск за первый год работы предоставляется рабочим и служащим по истечении 11 месяцев непрерывной работы на данном предприятии. До истечения 11 месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе рабочих и служащих предоставляется моложе 18 лет.

Для усиления контроля за соблюдением законодательства о труде подростков ВЦСПС в 1962 г. рекомендовал профкомом предприятий истроек, где имеется не менее 26 юношей и девушек, не достигших совершеннолетия, иметь в составе членов ФЗМК или построюкома общественного инспектора по труду подростков.

Пособие по временной нетрудоспособности в др. случаях, кроме трудового увечья и профессионального заболевания, рабочим и служащим, не достигшим 18 лет, выплачивается 60% месячного заработка.

Ст. 199—200 КЗОТ Кирг. ССР предусматривает порядок увольнения несовершеннолетних, а именно рабочих и служащих моложе 18 лет, по инициативе администрации. Увольнение допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. При этом увольнение по основаниям, указанным в п. 1, 2 и 6 ст. 36 настоящего кодекса: 1) ликвидация предприятия, сокращение численности или штата работников;

2) обнаружившегося несоответствия рабочего или вследствие недостаточной квалификации, либо состояние здоровья, препятствующих продолжению данной работы; 3) восстановление на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу.

При увольнении рабочих и служащих моложе 18 лет устанавливается дополнительная гарантия: помимо соблюдения общего порядка при увольнении лиц, моложе 18 лет по инициативе администрации, требуется сверх согласия профкома и согласие районной комиссии по делам несовершеннолетних.

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Госкомтруда
СССР и Секретариата ВЦСПС
от 31.XII.80 г. № 389/22-119

ПАМЯТКА

типового положения о производственной бригаде,
бригадире, совете бригады и совете бригадиров

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Бригадная форма и стимулирования труда отвечает современным требованиям производства. Научной организации труда, возросшему образовательному и культурному уровню трудящихся, способствует решению экономических и социальных задач, развитию демократических начал в управлении, укреплению трудовой дисциплины, повышению творческой инициативы, воспитанию коллективизма, коммунистического отношения к труду, и высоких нравственных качеств.

Бригадная форма создает возможности для повышения содержательности труда, эффективного использования рабочего времени, оборудования и на этой основе дальнейшего роста производительности труда, улучшения качества продукции. При этом ускоряется рост квалификации и приобретения профессиональных навыков, особенно молодыми рабочими, обеспечивается активное участие рабочих в управлении производством, сокращается текучесть кадров.

Расширение сферы применения бригадной формы организации и стимулирования труда, должны вестись в двух направлениях:

— дальнейшее совершенствование бригадной организации труда в отраслях и производствах, где она является преобладающей и традиционной;

— создание бригад в тех отраслях и производствах, где применяется индивидуальная организация труда.

В основу формирования бригад должны быть положены закрепление за ними объема работ по выпуску законченного продукта или его части (узла машины, комплекта деталей, бригадо-комплекта), а также оценка и оплата труда бригады по конечному продукту, что обеспечивает усиление общей заинтересованности и ответственности за эффективность коллективного труда.

Плановой, учетной и платежной единицей вместо продукта индивидуального труда рабочего становится конечный продукт труда бригады. Это требует серьезной работы по перестройке организации производства, труда, его нормирования и оплаты, планирования и учета.

1. Производственная бригада является первичной ячейкой трудового коллектива предприятия и низовым звеном управления трудом. Бригада объединяет рабочих для совместного и наиболее эффективного выполнения производственного задания на основе товарищеской взаимопомощи, общей заинтересованности ее ответственности за результаты работы.

Бригада создается в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя предприятия**, либо руководителя производственной единицы, цеха или другого структурного подразделения. Комплектованность вновь-создаваемой бригады осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав бригады новых рабочих принимается во внимание мнение бригады.

Члены бригады обязаны соблюдать трудовое законодательство, действующее на предприятии положения и требования по организации труда и производства, технологии, эксплуатации машин и оборудования, техники безопасности.

2. Производственную бригаду возглавляет бригадир трудовой квалификационный рабочий, обладающий авторитетом у членов бригады. Не освобожденный от выполнения работ в качестве рабочего бригадир, наряду со знаниями, предусмотренными по его профессии в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, дополнительно должен знать технологию производства, организацию, нормы и порядок оплаты труда, применяемые в бригаде; требования, предъявляемые к качеству продукции, а также к используемым сырью и материалам; правила эксплуатации закрепленного за бригадой производственного оборудования, инструкций по охране труда, технике безопасности, промышленной санитарии и противопожарной безопасности при выполнении работ, поручаемых бригаде.

Бригадир назначается приказом (распоряжением) руководителя предприятия, либо руководителя производственной единицы, цеха или другого структурного подразделения по

* под продукцией понимается также работы, услуги.

** под предприятием понимаются также объединения (комбинат), организация.

представлении мастера. При этом принимается во внимание мнение бригадира.

II. ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА В БРИГАДЕ

3. Организационная форма бригады, ее численный и профессионально-квалификационный состав определяется исходя из содержания и сложности производственного процесса, трудоемкости работ, установленной на основе межотраслевых и др. прогрессивных нормативов по труду, требований научной организации труда и производства, принимаемых технических и организационных средств и др. факторов.

Бригады могут быть специализированными и комплексными.

Специализированная бригада объединяет, как правило, рабочих одной профессии, занятых на однородных технологических процессах.

Комплексная бригада включает рабочих различных профессий, выполняющих комплекс технологических разнородных, но взаимосвязанных работ, охватывающих полный цикл производства продукции или ее законченной части. Для обеспечения взаимозаменяемости и расширения совмещения профессий рабочие комплексных бригад, как правило, наряду с работой по основной профессии (операции), должны овладеть дополнительно одной или несколькими профессиями (операциями).

Специализированные и комплексные бригады могут быть сменными, если все рабочие этих бригад работают в одну смену, или сквозными, если в них включены рабочие всех смен (в некоторых отраслях легкой и пищевой промышленности к сквозным относятся бригады, объединяющие рабочих одной смены, которые выполняют весь комплекс взаимосвязанных работ по изготовлению продукции).

4. В зависимости от условий производства и организации труда крупные комплексные и сквозные бригады могут состоять из звеньев, которые возглавляются звеньевыми. Звенья в сквозной бригаде создаются из рабочих одной смены. В комплексной бригаде звенья, как правило, создаются из рабочих одной, либо нескольких профессий.

В государственных сельскохозяйственных предприятиях самостоятельные механизированные звенья могут выполнять функции бригад.

5. Бригаде устанавливаются годовые, квартальные и месячные производственные планы (задания) по объему работ и в номенклатуре выпускаемых изделий, видов работ и услуг, задания по снижению трудоемкости (росту производительности труда) и повышению качества работ. Производственный план (задания) устанавливается исходя из действующих технически обоснованных норм труда и производственных обоснованных норм труда бригаде создаются необходимые организационно-технические условия. За ней закрепляется производственная площадь (зона обслуживания) и оборудование, бригада обеспечивается технической документацией, инструментом, сырьем, материалами, изделиями и полуфабрикатами.

6. В целях усиления коллективной заинтересованности и повышения ответственности за эффективное использование трудовых, материальных и финансовых ресурсов бригады, переводятся на хозяйственный расчет (бригадный подряд в строительстве и на автотранспорте). Хозрасчетным бригадам устанавливаются плановые задания по фонду заработной платы, использованию оборудования, сырья, материалов, топлива, энергии, определяются формы и размеры поощрения за их экономно, взаимные обязательства (договор) бригады и администрации.

7. Оплата труда рабочих производственной бригады осуществляется в соответствии с действующими тарифными ставками (окладами), нормами труда, сдельными расценками и положениями об оплате труда и премировании.

Сдельная оплата труда применяется в основном в сочетании с премированием за выполнение и перевыполнение установленных бригаде количественных и качественных показателей, производственного плана (задания) с учетом прогрессивности применяемых норм труда. При повременной оплате труда должны применяться нормированные задания (нормы обслуживания, нормативы численности) с премированием за качественное и своевременное их выполнение.

В строительстве и некоторых других отраслях следует широко применять оплату труда по аккордным нарядам на весь комплекс основных и вспомогательных работ с премированием в установленном порядке.

В сельскохозяйственных бригадах (звеньях) до итоговых расчетов за производственную продукцию может вводиться повременная (безнарядная) оплата труда рабочих.

В целях усиления материальной заинтересованности членов бригады в общих итогах работы начисление им заработной платы или ее части должно осуществляться, как правило, на основе единого наряда по конечным (коллективным) результатам работы бригады.

Распределение коллективного заработка между членами бригады производится в соответствии с присвоенными тарифными разрядами и фактически отработанным временем.

В целях более полного учета индивидуального вклада каждого рабочего в результаты коллективного труда бригады по решению ее общего собрания могут быть применены коэффициенты трудового участия (КТУ).

Минимальный размер заработной платы членов бригады не может быть ниже размера установленной им тарифной ставки за отработанное время, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (при невыполнении норм выработки, браке продукции и простоя по вине рабочего).

Доплата бригадирам, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой производится в соответствии с установленными для отраслей положениями.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ БРИГАДИРА

8. Бригадир, как руководитель бригады, имеет право:

- принимать участие в разработке текущих перспективных и встречных планов бригады;
- давать рабочим бригады необходимые указания по производству работ, имеющие для них обязательный характер;
- вносить администрации предложения о зачислении в бригаду и исключении из нее с учетом мнения коллектива (совета) бригады;
- приостанавливать работу в тех случаях, когда нарушение правил по технике безопасности может повлечь за собой угрозу здоровью или жизни рабочих, немедленно сообщать об этом мастеру или др. руководителю;
- представлять совместно с профгруппоргом с учетом мнения коллектива (совета) бригады предложения администрации о применении мер общественного воздействия или наложения дисциплинарных взысканий на отдельных членов бригады за неисполнение возложенных на них обязанностей, нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

9. Основные обязанности бригадира:

— организовать в бригаде труд с учетом требований его научной организации, добиваться расширения совмещения профессий, многостаночного обслуживания, внедрения др. прогрессивных форм организации и передовых методов труда в целях обеспечения постоянного роста производительности труда, выполнение производственного плана (задания) при высоком качестве продукции, рационального использования оборудования, экономии сырья и материалов, топлива и энергии;

— своевременно доводить производственные задания до рабочих бригад, производить их расстановку в соответствии с технологическим (производственным) процессом, картами организации труда и квалификацией;

— осуществлять контроль за соблюдением членами бригады технологического процесса, требований, предусмотренных в картах организации труда, и выполнением производственных заданий;

— проверять обеспеченность рабочих мест сырьем, материалами, инструментом, приспособлениями, принимать меры по предупреждению и ликвидации простоев, аварий, поломок оборудования, исправлению обнаруженных дефектов в работе, производить приемку работ, выполненных членами бригады (в тех отраслях, где такой порядок предусмотрен действующими положениями);

— содействовать внедрению и развитию бригадного хозяйства, добиваться наибольшего экономического эффекта, на основе совершенствования организации труда, рационального использования оборудования, всех видов ресурсов;

— развивать и поддерживать инициативу рабочей бригады по принятию личных производственных планов, снижению трудоемкости продукции, всемерно добиваться внедрения технически обоснованных норм трудовых затрат, вносит с учетом мнения коллектива (совета) бригады предложения по пересмотру норм труда, помогать членам бригады осваивать новые нормы, разъяснять им условия оплаты труда, принимать участие в работе общественных бюро НОТ и нормирования труда;

— систематически повышать свой идейно-политический и культурно-технический уровень. Личным примером воспитывать у рабочих бригады коммунистическое отношение к труду, бережливое отношение к социалистической собственности;

— совместно с профгруппоргом организовывать социалистическое соревнование в бригаде, укреплять трудовую и производственную дисциплину, всемерно способствовать повышению квалификации и экономических знаний членов бригады, развитию наставничества, изобретательства и рационализации.

Бригадир осуществляет свою работу в тесном взаимодействии с коллективом (советом) бригады, вносит на его рассмотрение важнейшие вопросы деятельности бригады (состояние трудовой дисциплины, представление членов бригады к установлению доплат и доплат, определение размеров КТУ и др.).

10. Неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине бригадира возложенных на него обязанностей влечет за собой применение мер общественного воздействия, наложение дисциплинарного взыскания в соответствии с законодательством или освобождение от руководства бригадой. Освобождение бригадира от руководства бригадой производится, принимая во внимание мнение членов бригады, приказом (распоряжением) администрации.

IV. СОВЕТ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БРИГАДЫ

11. По решению общего собрания коллектива бригады может создаваться совет бригады, избираемый ее членами открытым голосованием, как правило, на один год из числа наиболее авторитетных и квалифицированных рабочих бригады. В совете сквозной бригады должно быть соблюдено представительство всех смен. Совет бригады возглавляет бригадир.

В состав совета входит профгруппорг. В работе совета принимает участие мастер.

Состав совета бригады объявляется приказом (распоряжением) по цеху или др. структурному подразделению.

Совет бригады осуществляет свою работу на демократических началах под руководством администрации и комитета профсоюза, направляя ее на повышение эффективности производства и условий труда, улучшение воспитательной работы, создания благоприятного психологического климата в коллективе, улучшение подбора и расстановки рабочих, укрепление трудовой дисциплины и сокращения текучести кадров. За выполнение возложенных на него функций совет несет ответственность перед коллективом бригады.

12. Основные правила коллектива или создаваемого по его решению совета производственной бригады.

Коллектив (совет) производственной бригады имеет право в пределах, установленных нормативов и средств:

- определять размеры премий и заработка, выплачиваемых за результаты работы всего коллектива бригады, с учетом реального вклада каждого члена бригады в общие результаты работы*;

- представлять членов бригады к установлению надбавок и доплат за профессиональное мастерство и совмещение профессий;

- рекомендовать администрации и профсоюзной организации изменять в установленном порядке квалификационный разряд рабочего;

- определять победителей социалистического соревнования внутри бригады и размеры их поощрения;

- выдвигать из числа членов бригады кандидатов на материальное и моральное поощрение по итогам внутризаводского социалистического соревнования и название лучшего по профессии.

13. Основные функции совета производственной бригады*:

- рассмотрение проектов производственных планов бригады, подготовка проектов встречных планов и мероприятий, обеспечивающих их выполнение и внесение их на обсуждение коллектива бригады;

- подготовка предложений по повышению эффективности производства и качества работы, механизации трудоемких процессов, улучшению условий труда и внесение их на рассмотрение администрации;

- содействие внедрению научной организации труда, снижение трудоемкости продукции, подготовка с учетом мнения коллектива бригады предложений о внедрении технически обоснованных и пересмотренных действующих норм, изменения численного и профессионально-квалификационного состава бригады, оказание помощи членам бригады в освоении передовых методов и приемов труда, действующих норм выработки, обслуживания;

- проведение систематической работы по укреплению трудовой и технологической дисциплины, улучшению исполъ-

* порядок оплаты труда рабочих производственной бригады изложен в § 7 настоящего положения.

* при отсутствии совета бригады его функции осуществляются бригаиром совместно с профгруппоргом.

зования рабочего времени, оборудования, материалов, сырья, топлива и энергии, рассмотрение случаев нарушения трудовой дисциплины и подготовка предложений администрации о наложении взыскания на рабочих, нарушивших трудовую дисциплину;

- организация повышения квалификации и обмена опытом работы в бригаде, выдвижение кандидатур рабочих (с учетом их мнения) для обучения в системе повышения квалификации кадров;

- рассмотрение и утверждение предложений бригадира по установлению коэффициента трудового участия (КТУ) членам бригады в соответствии с действующим на предприятии положением о порядке их применения. Указанный порядок разрабатывается исходя из Методических основ бригадной формы организации и стимулирования труда в промышленности, а также Рекомендаций по развитию бригадной формы организации и стимулирования труда рабочих на предприятиях машиностроения и металлообработки*;

- содействие развитию социалистического соревнования, подготовка встречных планов и социалистических обязательств коллектива бригады к общественной защите, организаций общественной защиты индивидуальным членам бригады, контроль за их выполнением и подведение итогов обеспечения сочетания индивидуальных и коллективных интересов и гласности внутрибригадного соревнования;

- рассмотрение вопросов материального и морального поощрения членов бригады, очередности предоставления отпусков;

- рассмотрение вопросов приема в бригаду новых рабочих, увольнения членов бригады, а также выведения из ее состава отдельных рабочих при решении общего собрания бригады о выполнении установленного объема работы меньшей численностью, внесение предложений по данным вопросам администрации;

- проведение вспомогательной работы в коллективе бригады, организация наставничества, развитие чувства коллективизма, товарищества, взаимной помощи и ответственности за выполнение производственных планов (заданий), рассмотрение вопросов производственных и внепроизводственных отношений членов бригады.

* при отсутствии совета бригады эту функцию выполняет общее собрание бригады.

Общее собрание коллектива бригады определяет, по каким относящимся к его компетенции вопросам совет принимает окончательные решения, а по каким вопросам его решения подлежат утверждению общим собранием бригады.

V. СОВЕТ БРИГАДИРОВ И ЕГО ФУНКЦИЯ

14. В целях содействия развитию бригадной формы организации и стимулирования труда обмена опытом производственной и воспитательной работы на предприятии, в производственной единице, цехе может создаваться совет бригадиров, который избирается общим собранием бригадиров или собранием председателей советов бригадиров цехов, является совещательным органом при соответствующем руководителе и организует свою работу в соответствии с положением, утвержденным администрацией предприятия (производственной единице, цеха) и комитетом профсоюза. Решение совета бригадиров после утверждения соответствующим руководителем имеет силу приказа (распоряжения).

15. Примерные функции, рекомендуемые для включения положения о совете бригадиров предприятия (производственной единице, цеха);

— содействие развитию бригадной формы организации и стимулирования труда на предприятии, превращению ее в основную;

— рассмотрение вопросов, связанных с выполнением установленных планов (заданий) и обеспечением слаженности в работе бригад, участие в разработке предложений и мероприятий по повышению эффективности производства и качества работы, совершенствования организации и условий труда;

— мобилизация бригадиров и коллективов бригад на всемерное повышение эффективности производства и качества работы, изыскание резервов производительности труда, экономии материальных и трудовых ресурсов;

— обобщение, распространение передового опыта производственной и воспитательной работы в коллективах бригад;

— проведение работы по повышению роли коллективов (советов) бригад в укреплении трудовой дисциплины, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, закреплении рабочих и бригадиров на производстве;

— подготовка предложений, направленных на повышение квалификации, профессионального мастерства, экономичес-

ких знаний и организаторских навыков бригадиров, усиление их роли в управлении производством и трудовыми коллективами;

— содействие улучшению организации социалистического соревнования между коллективами производственных бригад, участия в подведении итогов соревнования, распространение опыта работы победителей социалистического соревнования;

— разработка предложений по использованию бригадной формы организации и стимулирования труда для ускорения подготовки и повышения квалификации рабочих, особенно молодых;

— внесение предложений администрации о профессиональном продвижении бригадиров, улучшении условий их труда и быта, подготовки из числа квалифицированных рабочих резерва бригадиров.

УТВЕРЖДЕНО
на профсоюзной конференции
ФПРЗ
1 февраля 1985 г.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС ФРУНЗЕНСКОГО ПРИБОРОРЕМОНТНОГО ЗАВОДА

«В современных условиях возрастает роль трудовых коллективов, самих трудящихся в укреплении дисциплины труда. Принятый Закон СССР о трудовых коллективах представляет новые возможности для активного влияния на работу каждого труженика, поощрения передовиков, борьбы с нарушениями дисциплины».

Из постановления ЦК КПСС Совета Министров СССР и ВЦСПС об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда.

Выявляя новые резервы, наращивая темпы производства, улучшая условия труда коллектив Фрунзенского прибороремонтного завода из года в год улучшает качество ремонта приборов.

На заводе планомерно улучшаются условия для высокопроизводительного труда.

Наши рабочие, ИТР и служащие должны не только хорошо трудиться, но и непрерывно совершенствовать свой технический общеобразовательный уровень, активно участвовать в управлении производством и общественной жизнью коллектива, образцово вести себя на производстве, в общественном месте и в семье.

Порядок везде и во всем — одно из главных требований сегодняшнего дня.

Важным фактором увеличения общественного богатства, повышение эффективности производства является дальнейшее наведение порядка на производстве, строгое соблюдение государственной; трудовой и плановой дисциплины. Это с особой силой было подчеркнуто на ноябрьском (1982 г.), июньском (1983 г.) и апрельском (1985 г.) Пленумах ЦК КПСС.

Придавая большое значение сплочению коллектива, повышению чувства ответственности каждого работника за ре-

зультаты всего коллектива, закреплению кадров в бригадах, цехах, установлению образцовой, трудовой дисциплины, коллектив Фрунзенского прибороремонтного завода ПРИНИМАЕТ НАСТОЯЩИЙ ТРУДОВОЙ КОДЕКС, который включает в себя меры дополнительного поощрения работников завода, а также меры воздействия коллектива на нарушителей дисциплины на производстве и в быту:

1. Поощрение работников за непрерывную и безупречную работу на заводе:

1. Работники, проработавшие непрерывно 10 лет, награждаются ПОЧЕТНОЙ грамотой и выдается денежная премия в размере 20 руб.

2. Работники, проработавшие непрерывно 20 лет и более, заносятся в Книгу Почета и выдается денежная премия в размере 30 руб.

3. Работники, имеющие общий трудовой стаж (мужчины 25 лет, женщины 20 лет), зарекомендовавшие себя безупречным отношением к труду, представляются к награждению медалью «Ветеран труда».

4. День 50-летия и 60-летия, проработавших на заводе не менее 10 лет, не имевших за последние 5 лет нарушений трудовой дисциплины, отмечаются приказом по заводу с вручением юбиляру «Приветственного адреса». Решение о поощрении принимается на совместном заседании администрации и профкома.

Работникам, уходящим на пенсию; проработавшим на заводе не менее 10 лет, приказом по заводу объявляется благодарность с вручением Почетной грамоты и ценного подарка.

Вручается бессрочный пропуск пенсионеру на право посещения территории завода.

II. Поощрение молодых рабочих

1. Молодые работники (не старше 23 лет) со стажем работы не менее 3-х лет, особо отличившиеся в труде, фотографируются у заводского знамени. Фотография с благодарственной надписью администрации цехкома вручается работнику.

2. Юношам, призванным в ряды Советской Армии, положительно зарекомендовавших себя на работе, вручаются памятные подарки и устраиваются в цехах торжественные проводы.

3. Работникам, окончившим вечерние или заочные школы рабочей молодежи, техникумы, институты, при положительной характеристике учебного заведения, цеха, бригады объявляется приказом по заводу благодарность и вручается памятный подарок.

III. Условия и порядок поощрения

1. Под непрерывным стажем работы понимается непрерывная работа на заводе.

Непрерывная работа не нарушается при переходе на выборную партийную, профсоюзную, комсомольскую работу или при увольнении в связи с призывом в ряды Советской Армии, при условии возвращения на завод после выборной должности или службы в Армии.

Непрерывность работы не нарушается также и при переводе работника завода на другое предприятие по решению вышестоящих, государственных или профсоюзных организаций.

Нахождение работника на выборной работе, Советской Армии, период работы на другом предприятии включается в стаж работы на заводе.

Непрерывность стажа нарушается у работников, уволенных из завода по собственному желанию без уважительных причин, за прогул, за систематические нарушения дисциплины.

2. Поощряются рабочие, ИТР и служащие, которые:
— показывают высокопроизводительный труд;
— работают без брака;
— не имеют дисциплинарных взысканий на заводе и нарушений общественного порядка вне завода за последние 5 лет.

3. Решение о награждении Почетными грамотами и памятными подарками принимаются на совместном с администрацией заседании профкома.

4. Материалы для рассмотрения на совместных заседаниях администрации и профкома готовятся инженером по соц. соревнованию.

5. Вручение поощрений: Почетной грамоты, ценного подарка, производится руководителем завода на общем собрании трудящихся.

6. Работники, получившие Почетную грамоту и занесенные в Книгу почета, имеют преимущественное право перед другими работниками в получении путевок в санаторий, Дом отдыха, а также представления очередного трудового отпуска в летнее время.

7. Работники, награжденные Почетной грамотой или получившие другое поощрение по настоящему трудовому кодексу, должны служить примером соблюдения производственной и трудовой дисциплины, систематически повышать свою квалификацию и знания, улучшать показатели в работе.

IV. Дополнительные меры воздействия по улучшению дисциплины на производстве и в быту

К прогульщикам, нарушителям правил внутреннего трудового распорядка, пьяницам принимать в течение года одну из следующих дополнительных мер воздействия:

1. Не представлять очередной трудовой отпуск в летнее время.

2. В течение года не оказывать материальной помощи из профбюджета и фонда материального поощрения.

3. Не представлять путевок в дом отдыха, санаторий и др. оздоровительные базы отдыха.

4. Не переводить на вышеоплачиваемую работу, не присваивать очередных тарифных разрядов и % надбавок.

5. Не выплачивать премии по социальному страхованию из фонда материального поощрения.

6. Снижать процент или полностью лишать вознаграждения за общие годовые итоги работы завода.

7. Не улучшать жилищные условия, пересматривать и переносить очередность на получение квартиры.

8. Не представлять к дополнительным мерам поощрения, которые определены положениями, утвержденными на заводе.

9. Обсуждать каждого нарушителя дисциплины и общественного порядка на собраниях трудовых коллективов бригад, цехов, отделов, на товарищеских судах и заседаниях совета профилактики.

10. Объявлять дисциплинарные взыскания и дополнительные меры воздействия в 3-дневный срок.

Памятки составил юриконсульт Фр. прибороремонтного завода
ЗОРИН А. А.

Сдано в набор 25/X-1985 г. Подписано к печати 18/XI-85 г. Д—06694.
Формат 60×90¹/₁₆. Объем 3,5 п. л. Тираж 2000 экз.

Типография ХОЗО МВД Кирг. ССР