

В ПОМОЩЬ ИЗУЧАЮЩИМ ОСНОВЫ СОВЕТСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Консультация претрбья

ТРУД ЖЕНЩИН И ПОДРОСТКОВ

В интересах охраны здоровья женщин НКТ СССР утвердил 10 апреля 1932 года список особо вредных и тяжелых работ и профессий, к которым не допускаются женщины. Например, запрещено допускать женщин на работы, непосредственно связанные с плавкой и разливкой жидкого металла. Учитывая особенности организма женщин, статья 129 КЗОТ РСФСР ограничивает вес тяжестей, которые женщина может переносить на работе. Предельные нормы переноски тяжестей утверждены Постановлением НКТ СССР от 14 августа 1932 года.

В области охраны труда беременных женщин установлен ряд льгот. Так, привлекать беременных женщин к ночным работам запрещено. Также запрещено привлекать к сверхурочным работам женщин, начиная с пятого месяца беременности. Не допускается сверхурочная и ночная работа женщин, кормящих грудью, в течение всего периода кормления. Им же предоставляется и ряд других льгот.

Увольнение беременных женщин и женщин одиночек, имеющих детей в возрасте до одного года, может иметь место лишь в самых исключительных случаях.

Увольнять женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, нельзя.

Условия труда подростков на производстве отличаются от условий труда взрослых рабочих. Как правило, эти отличия обуславливаются физиологическими особенностями организма подростков. Законодательство о труде устанавливает ряд норм, соблюдение которых обязательно при оформлении на работу и увольнении подростков. В частности, установлено обязательное медицинское освидетельствование всех подростков, не достигших 18 лет, при приеме на работу и в дальнейшем не реже 1 раза в год.

Воспрещается применение труда подростков на работах с тяжелыми и вредными условиями труда и на подземных работах. Подростки в возрасте до 18 лет не допускаются к тяжелым погрузочно-разгрузочным операциям и ни в коем случае не назначаются на работы, связанные исключительно с переноской или передвижением тяжестей свыше 4,1 кг. Для подростков установлен сокращенный рабочий день с соответствующей доплатой и им предоставляется месячный отпуск.

Запрещено привлекать подростков к работе в ночное время и к сверхурочным работам, а также к работе и дежурствам в выходные и праздничные дни.

лит без выплаты выходного пособия;

в) полную материальную ответственность несут работники, если материальный ущерб причинен ими не при исполнении служебных обязанностей. Взыскание сумм производится через суд.

Законодательством установлено, что за утрату по небрежности материалов, полуфабрикатов и изделий, а также инструментов, спецодежды и других предметов, выданных предприятием в пользование работнику (очки, респираторы, измерительные приборы и т. д.), работник

отвечает в пределах до 5-кратного размера причиненного ущерба.

1. При определении размера убытка во всех случаях принимаются во внимание только прямые убытки, но не упущенная выгода.

2. Материальная ответственность может наступить только при наличии следующих вместе взятых условий:

а) убытки являются прямым ущербом;

б) имеется вина работника в причинении ущерба;

в) действия работника противоправны, т. е. нарушают пра-

вовые нормы (законы, постановления, правила и др.);

г) если между действиями работника и причиненным ущербом имеется причинная связь, т. е. ущерб причинен именно действиями или бездействием этого работника.

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

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе самого работника или администрации, по требованию профсоюзного органа или решения товарищеского суда, а также на основании приговора суда об увольнении от должности или запрещении заниматься определенной деятельностью.

Статьей 46 КЗОТ РСФСР предусмотрено, что трудящийся может уволиться с работы по собственному желанию, предупредив об этом администрацию за две недели. Заявление об этом подается в соответствующих случаях начальникам цехов, управлений или директору комбината.

Правило статьи 46 не распространяется на молодых специалистов, окончивших вузы или средние специальные и профессионально-технические учебные заведения трудовых резервов, если они не проработали на том предприятии, куда направлены комиссией по распределению установленного законом срока.

Увольнение по инициативе администрации производится только с предварительного согласия профсоюзных комитетов, за исключением увольнения работников, должности которых предусмотрены в приложении № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров. Согласно соответствующим профсоюзным комитетам на увольнение неосвобожденных членов профкомов требуется во всех случаях.

Увольнения могут иметь место только в случаях, прямо предусмотренных законом. Так, например:

1. Сокращения штатов (п. «а» статьи 47 КЗОТ РСФСР). При увольнении по сокращению штатов предпочтение перед другими рабочими или служащими в смысле оставления на работе отдается тем, у кого более высокая квалификация и производительность труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение в смысле оставления на работе отдается одиночным женщинам, имеющим малолетних детей, инвалидам Отечественной войны, семейным при наличии двух и более иждивенцев и т. п. Намечаемые для увольнения кандидатуры обсуждаются на заседании цехкома. Администрация должна принять все меры по трудоустройству лиц, кандидатуры которых намечены к увольнению. В случае отказа от предлагаемой работы работник может быть уволен. Администрация обязана предупредить работника об увольнении не менее, чем за две недели или выплатить ему выходное пособие.

2. Увольнение в случае обнаружившейся непригодности трудящегося к выполнению своей работы (п. «в» статьи 47 КЗОТ РСФСР). Увольнение по непригодности может иметь место: а) при отсутствии у работника необходимой квалификации, что может быть установлено

квалификационной комиссией.

Следует иметь в виду, что отсутствие диплома об окончании какого-либо учебного заведения не может служить основанием для увольнения, кроме тех случаев, когда законом предусмотрено, что для замещения определенной должности необходимо специальное образование. Например, для того, чтобы занимать должность врача, необходимо иметь диплом об окончании медицинского института;

б) вследствие отсутствия у работника достаточной трудоспособности для выполнения своей работы, что устанавливается врачебно-консультационной комиссией (ВКК) или врачебно-трудовой экспертной комиссией (ВТЭК).

Администрация должна принять меры по трудоустройству лиц, подлежащих увольнению по этим основаниям. В случае отказа от предлагаемой работы в порядке трудоустройства работник может быть уволен, но должен быть предупрежден об увольнении за две недели или ему должно быть выплачено выходное пособие.

3. Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей (п. «г» статьи 47 КЗОТ РСФСР).

Увольнение может быть произведено лишь в том случае, если неисполнение обязанностей, возложенных на работника, приняло систематический характер и примененные к нему меры дисциплинарного и общественного воздействия не привели к должным результатам, ввиду чего дальнейшее оставление работника на работе находится в противоречии с интересами производства.

При этом необходимо иметь в виду, что учитываются только действующие взыскания.

4. Увольнение вследствие совершения преступления или длительного пребывания под стражей (п. «д» ст. 47 КЗОТ РСФСР).

Работник может быть уволен по этим основаниям, если он находится под стражей более двух месяцев или если он совершил преступление, связанное с работой, и приговор суда по этому делу вступит в законную силу.

5. Увольнение за прогул (п. «е» статьи 47 КЗОТ РСФСР).

Рабочий или служащий может быть уволен за прогул. Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня. Равным образом считаются прогульщиками рабочие и служащие, оказавшиеся на работе в нетрезвом состоянии.

Только в следующих, исключительных случаях, товарищеский суд имеет право поставить перед руководителем предприятия вопрос об увольнении: лица, выполняющего работу, связанную с воспитанием несовершеннолетних и молодежи, или лица, выполняющего работу, связанную с распоряжением или хранением материальных

ценностей. В этих случаях увольнение производится администрацией по статье 47 п. «в» КЗОТ РСФСР.

Увольнение от должности согласно Положению о дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности является дисциплинарным взысканием, налагаемым на некоторых ответственных работников, должности которых предусмотрены в приложении № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров.

Особенностью этого вида увольнения является то, что указанные в этом перечне лица могут обжаловать неправильное увольнение только в порядке подчиненности, т. е. вышестоящему, по отношению к увольняемому их должностному лицу.

Увольнение с работы может иметь место на основании приговора суда, который в случаях, предусмотренных уголовным кодексом РСФСР, избирает в качестве меры наказания увольнение от должности или запрещение заниматься определенной деятельностью.

Если увольнение работник считает неправильным, он может его обжаловать в месячный срок в народный суд (кроме лиц, указанных в п. IV).

Увольнение по инициативе администрации лиц моложе 18-летнего возраста допускается при соблюдении общих правил увольнения и только в том случае, если комиссия по делам несовершеннолетних даст на это свое согласие.

Увольнение временных и сезонных работников производится в особом порядке в соответствии с Постановлением ЦИК И СНК СССР от 14 января 1927 г. «Об условиях труда временных рабочих и служащих» и Постановлением ЦИК И СНК СССР от 4 июня 1926 г. «Об условиях труда на сезонных работах».

В случае необходимости соблюдения определенных календарных сроков, предусмотренных действующим законодательством, например, при исчислении испытательного срока, предшествующего окончательному приему на работу, при подаче работником заявления об увольнении по собственному желанию и т. д. дополнительный день отдыха, установленный в связи с переводом на пятидневную неделю, включается в этот срок.

По календарю (седьмой день выходной), а не по графику определяются также сроки при:

а) временном замещении одного работника другим (12 дней);

б) исчислении отпусков — очередных и дополнительных;

в) сохранении зарплаты за время исполнения государственных и общественных обязанностей;

г) сохранении зарплаты за время нахождения в командировке.

М. ГИЛДЕР, начальник правового отдела.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ

По своим размерам материальная ответственность подразделяется на ограниченную, полную, повышенную.

1. Статьей 83 КЗОТ РСФСР предусмотрена ответственность в размере действительного ущерба, но не свыше $\frac{1}{3}$ месячной тарифной ставки или оклада, и применяется она в случаях:

а) порчи, уничтожения или утраты машин, приспособлений и иного имущества по небрежности, кроме материалов, полуфабрикатов, изделий и имущества, выданного в пользование работникам;

б) недобора денежных сумм или необходимости для предприятия произвести излишние или штрафные выплаты;

в) недостачи сверх предусмотренных норм материальных ценностей, переданных под ответственность работника для хранения или других целей при условии, что с этим работником не был заключен договор о полной материальной ответственности, а также если недостача не является результатом преступления и в некоторых других случаях.

Убыток предприятия исчисляется исходя из стоимости похищенного, утраченного, поврежденного имущества с учетом ценностей, оставшихся в распоряжении предприятия (лома или отходов, поврежденного или испорченного имущества).

Возмещение ущерба в указанном размере производится путем вычета из заработной платы работника распоряжением начальника цеха, которое может быть издано не позднее месячного срока со дня обнаружения ущерба. Вычет может быть сделан не ранее семи дней со дня ознакомления работника с распоряжением об удержании с него сумм. Если трудящийся будет возражать, то удержание не производится, а вопрос об удержании передается администрации в КТС в пределах

14 дней.

2. Материальная ответственность рабочих и служащих в размере действительного ущерба, но не свыше $\frac{2}{3}$ среднего месячного заработка, предусмотрена за порчу по небрежности материалов, полуфабрикатов и изделий (брак). При исчислении суммы ущерба следует исходить из стоимости испорченного материала за минусом стоимости лома, из суммы заработной платы, выплаченной за выполнение предыдущих операций при изготовлении забракованной детали (изделия и др.).

Накладные расходы, как цеховые, так и общезаводские, при определении размера ущерба не учитываются. Удержание в этих случаях производится по распоряжению начальника цеха. Работник может обжаловать удержание в КТС.

В соответствии со статьей 83—1 КЗОТ РСФСР рабочие и служащие несут материальную ответственность в полном размере в следующих случаях:

а) когда ущерб причинен преступными действиями работников. О том, являются ли действия работника преступными, выносят свое суждение органы суда или следствия. Возмещение ущерба производится по решению народного суда;

б) когда с работниками заключен письменный договор о полной материальной ответственности. В этих случаях удержание сумм в возмещение ущерба производится из заработной платы с согласия работника. При наличии спора ущерб взыскивается через суд. Заключение таких договоров является обязательным и, в случае неоснованного отказа от его заключения, администрация может предложить работнику перейти на другую работу, не связанную с обслуживанием материальных ценностей. При отсутствии другой работы или при отказе работника от перевода администрация может его уво-

что может быть установлено