

**В ПОМОЩЬ
ИЗУЧАЮЩИМ
ОСНОВЫ
СОВЕТСКОГО
ТРУДОВОГО ПРАВА**

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ К ИСПОЛНЕНИЮ РАБОТА

КОНСУЛЬТАЦИЯ
ПЕРВАЯ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР является основной правовой формой обеспечения народного хозяйства кадрами. Трудовой договор представляет собой форму осуществления гражданами СССР права на труд и обязанности трудиться.

Трудовой договор есть двухстороннее соглашение, по которому одна сторона (гражданин) обязуется выполнять работу по определенной профессии, специальности, квалификации или должности и подчиняться внутреннему трудовому распорядку предприятия, а другая сторона (предприятие) обязуется организовать труд и выплачивать заработную плату по количеству и качеству затраченного труда и соблюдать все условия, установленные законом, коллективным договором и соглашением.

Трудящийся, заключивший трудовой договор, приобретает ряд прав (право на получение работы по определенной специальности, профессии, должности, на охрану труда, социальное страхование и др.). Специфично также право работника на трудовую честь. Сюда относятся правила о формулировках увольнения, о порядке выдачи характеристик, о поощрениях и взысканиях, которые направлены на защиту трудового имени работника.

Социалистический трудовой договор носит личный характер. Он обеспечивает равноправие сторон и равенство всех граждан, вступающих в трудовые отношения. Равноправие сторон трудового договора заключается в том, что все нормы трудового законодательства обязательны как для предприятия, так и для рабочих и служащих.

Все граждане, достигшие 16 лет (а в исключительных случаях с разрешения ФЗМК и с 15-летнего возраста), имеют право беспрепятственно заключать трудовые договоры.

Отказ в приеме на работу женщин по мотиву беременности влечет за собой уголовную ответственность администрации. Такая же ответственность установлена за создание препятствий в приеме на работу матерей, кормящих грудью.

Как указывалось, трудовой договор — это соглашение сторон, однако стороны не могут по соглашению между собой изменять условия труда, установленные законами и другими нормативными актами.

Важным элементом содержания трудового договора является соглашение о трудовой функции рабочего и служащего. По общему правилу администрация предприятия может требовать от трудящихся выполнения только такой работы, которая

относится к роду деятельности, обусловленному при поступлении на работу.

По установившейся практике круг обязанностей работника, составляющий род его деятельности, не может быть ограничен определенным перечнем вопросов, и администрация вправе дать любое задание, относящееся к его специальности и занимаемой должности.

Понятие «род деятельности» равнозначно понятию «трудовая функция».

Определение трудовой функции работника имеет важное практическое значение. От этого зависит в установленных законом случаях возможность перемещения работника без его согласия, размер оплаты труда, продолжительность отпуска, предоставление льгот и др.

Трудовые обязанности рабочих конкретизируются на основании тарифно-квалификационных справочников. Круг обязанностей служащих и инженерно-технических работников определяется профессией, специальностью и занимаемой должностью и должен быть зафиксирован в положении, должностной инструкции.

Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Он может заключаться на срок неопределенный, определенный и на время выполнения какой-либо работы. Срочные договоры заключаются в случаях, предусмотренных законодательством, например, с временными и сезонными работниками.

Трудовой договор может быть заключен на основании как устного, так и письменного заявления работника. При приеме на работу администрация обязана требовать от поступающих:

представления трудовой книжки, а если лицо поступает на работу впервые, справки домоуправления или сельсовета о последнем занятии; предъявления паспорта в соответствии с законодательством о паспортах.

Администрации запрещается требовать от трудящихся всевозможные справки, характеристики и другие документы, не предусмотренные действующим законодательством.

Для облегчения задачи правильного подбора кадров администрации предоставляется право при приеме трудящегося на постоянную работу устанавливать для него предварительный испытательный срок. Продолжительность срока испытания установлена для рабочих не более 6 дней, для служащих менее ответственных видов труда — две недели и для служащих, занимающих ответственные должности, — месяц.

При отрицательных результатах испытания работник подле-

жит отчислению без предупреждения и выдачи выходного пособия и без санкции ФЗМК. Однако отчислить работника администрация может только в пределах испытательного срока.

Установление испытательных сроков для выпускников училищ профтехобразования, высших и средних учебных заведений, а также подростков не допускается.

Приему на работу может предшествовать медицинский осмотр.

Прием на работу рабочих, обслуживающих сложные агрегаты, установки и механизмы, должен сопровождаться сдачей технического минимума. Технический минимум должен обязательно включать все необходимые знания по технике безопасности. В этих случаях должен устанавливаться испытательный срок.

Достижение соглашения о поступлении-приеме на работу порождает обязанность администрации издать приказ (распоряжение) или написать приемную записку о зачислении на работу.

Законодательством предусмотрен специальный порядок приема на работу лиц, не достигших 18 лет, а также молодежи, окончившей среднюю общеобразовательную школу.

Этот специальный порядок складывается из норм:

а) устанавливающих, что прием на работу лиц, не достигших 16-летнего возраста, не допускается. В исключительных случаях по согласованию с ФЗМК могут приниматься на работу подростки, достигшие 15 лет, при условии, если они будут проходить производственное обучение, либо уже окончили профессионально-техническое училище;

б) запрещающих применение труда подростков, не достигших 18 лет, на работах с тяжелыми и вредными условиями труда и на работах, связанных с исключительно с переноской и передвижением тяжестей;

в) об обязательном врачебном освидетельствовании при приеме на работу и в дальнейшем не реже раза в год лиц, не достигших 18 лет;

г) о брони приема подростков на работу. Для предприятий устанавливается обязательная минимальная норма приема на работу молодежи, окончившей среднюю школу, и подростков. Прием на забронированные места производится по путевкам исполкомов Советов депутатов трудящихся.

Особенности приема на работу лиц, окончивших профессиональные средние специальные и высшие учебные заведения, вытекают из правил их распределения и использования, установленных соответствующими положениями.

Не считается временным работник, если он проработал ответственно свыше 2 и 4 месяцев, а также если он принят вновь на работу после перерыва, не превышающего одной недели, если при том срок его работы до и после перерыва в своей совокупности соответственно превышает 2 и 4 месяца. Во всех этих случаях работник считается постоянным с первого дня работы.

б) поручение трудящимся другой работы допускается только с его согласия.

Согласие работника является необходимым условием всякого перевода на другую постоянную работу.

Не считается переводом такое перемещение, когда трудящемуся поручается та же работа, только в другом цехе, отделе, участке и т. д.

В этих случаях перемещение

может быть сделано и без согласия трудящегося.

Из общего правила о недопустимости перевода на работу, не соответствующую специальности и квалификации или должности работника, законодательством установлены некоторые изъятия. Так, в отдельных случаях, любому работнику временно может быть поручена не обусловленная договором работа.

Временный перевод на другую работу по инициативе администрации

ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД на другую работу по инициативе администрации производится независимо от согласия работника в следующих случаях:

а) при производственной необходимости;

б) при простое;

в) при необходимости замещения временно отсутствующего работника;

г) в качестве дисциплинарного взыскания.

Отказ от выполнения распоряжения является нарушением трудовой дисциплины.

Перевод на другую работу по производственной необходимости может быть произведен на срок не более одного месяца. При этом при переводе на нижеоплачиваемую работу за работником сохраняется его средний заработок.

В случае простоя перевод осуществляется на все время простоя. В этом случае запрещается перевод квалифицированных рабочих на дворные работы и на работу по подноске, транспортировке и уборке, кроме случаев, когда выполнение их вызывается стихийным бедствием. Порядок оплаты при переводе в случае простоя регулируется специальными правилами.

Под временным замещением понимается перевод работника на другую работу для исполнения обязанностей по должности временно отсутствующего работника. Временное

заместительство ограничено тем временем, в течение которого отсутствующий работник сохраняет за собой место работы.

Для перевода работника на другую работу при временном замеществе на срок более месяца необходимо согласие замещающего. Не считается временным замеществом назначение работника исполняющим обязанности по вакантной должности. На комбинатах такие назначения запрещены.

Правилами внутреннего трудового распорядка среди других взысканий указан «перевод на другую нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок, независимо от специальности и квалификации работника». Ответственные работники, несущие дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности, могут быть смещены на низшую должность сроком до одного года. В распоряжении должен быть обязательно указан срок, в пределах трех месяцев, или соответственно одного года, на который переводится рабочий и служащий. Перевод на другую нижеоплачиваемую работу должен быть реальным. Нельзя в этом случае оставить работника, нарушившего дисциплину, на прежнем месте, но снизить ему разряд. Это будет грубым нарушением законов о труде. Оплата труда производится по фактически выполняемой работе.

Другие случаи переводов

АДМИНИСТРАЦИЯ обязана перевести работника на другую работу в следующих случаях:

а) при временной нетрудоспособности работника к его постоянной работе, что подтверждается заключением ВКК или больничным листом, который выдается на срок не более двух месяцев, в случае заболевания туберкулезом или профессиональным заболеванием. В этих случаях первые две недели за работником сохраняется его средний заработок, а в дальнейшем оплата производится по выполняемой работе. Оплата по больничному листу производится таким образом, чтобы пособие по больничному листу вместе с заработком на новой работе не превышало среднего заработка на прежней работе;

б) беременности — согласно врачебному заключению беременные женщины переводятся на работу с облегченными усло-

виями труда и освобождаются от работы в ночное время. За время перевода на другую работу за ними сохраняется средний заработок, исчисленный за последние шесть месяцев;

в) кормление ребенка грудью. На все время кормления ребенка грудью женщины освобождаются от работы в ночное время, и если в связи с этим нет возможности оставить их на прежней работе, они переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка, исчисленного за последние шесть месяцев, не считая отпуска по беременности и родам.

О переводе должно быть издано распоряжение с указанием основания и, как правило, срока переводов. Распоряжение объявляется переводимому работнику под расписку.

М. ГИЛЕР,
начальник правового отдела
комбината.

Временные работники

ВРЕМЕННЫМИ РАБОЧИМИ и служащими признаются:

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

б) рабочие и служащие, нанимаемые на срок хотя и свыше двух месяцев, но не свыше четырех месяцев для замещения временно отсутствующих работников, за которыми на закон-

ном основании сохраняется их должность.

При заключении временного трудового договора трудящиеся об этом должны быть предупреждены.

На временных рабочих и служащих действие общего законодательства о труде распространяется с некоторыми изъятиями. Например, временные работники правом на отпуск или заменяющую его компенсацию не пользуются.

Переводы на другую работу

В ОСНОВЕ правового регулирования переводов на другую работу лежит конституционный принцип: «От каждого

— по его способности, каждому — по его труду».

Статьями 36 и 37 КЗОТ РСФСР установлено, что:

а) от работника можно требовать только такой работы, которая обусловлена при приеме на работу;