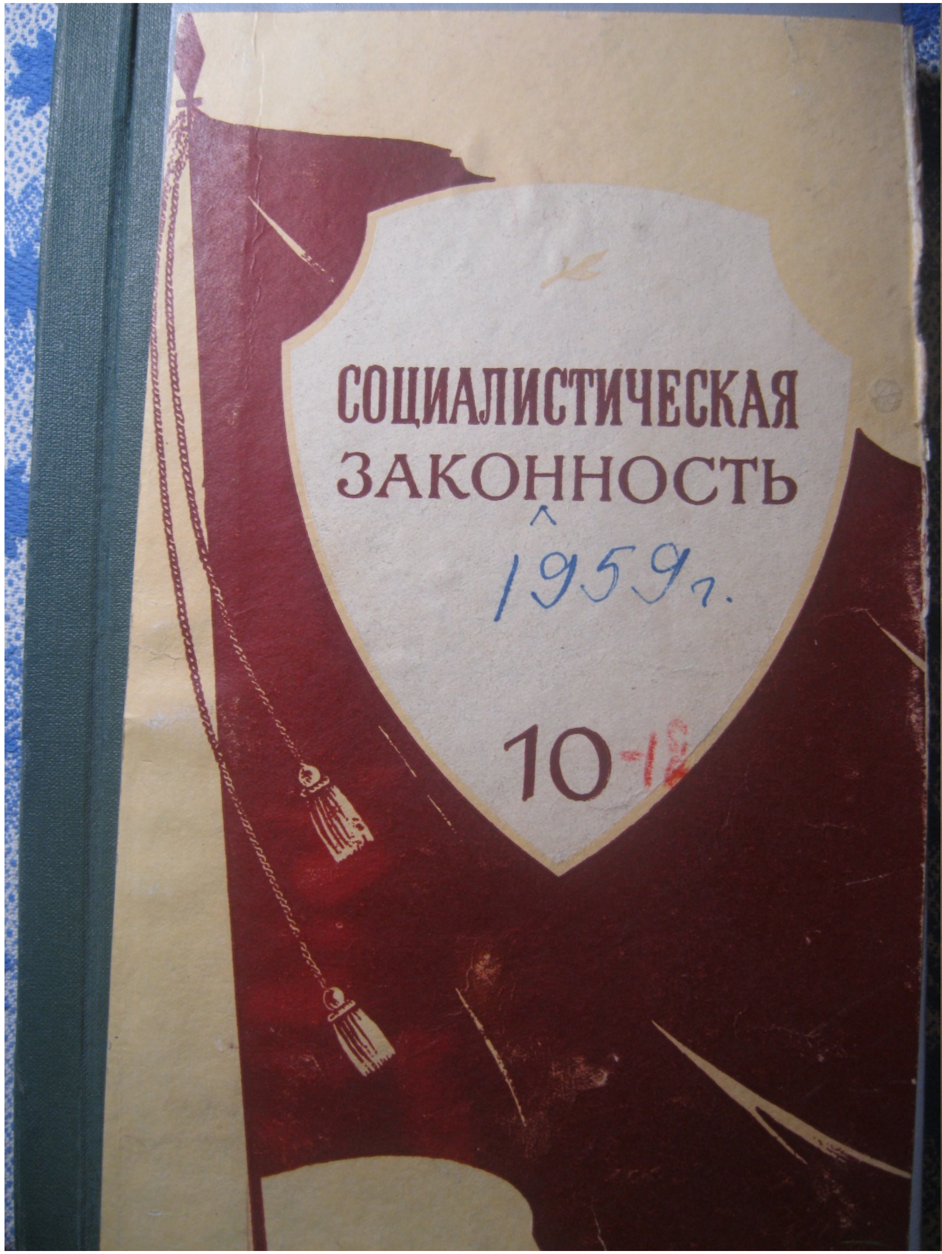

«Социалистическая законность» № 10,
приложение

Прокуратура СССР
4259/п

В Комиссиях законодательных предположений Совета Союза и Совета Национальностей Верховного Совета СССР

Комиссии законодательных предположений Совета Союза и Совета Национальностей Верховного Совета СССР в целях более широкого обсуждения проекта Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик приняли решение опубликовать этот законопроект в журналах «Советы депутатов трудящихся», «Советские профсоюзы», «Социалистический труд», «Советское государство и право», «Социалистическая законность», «Советская юстиция», а также в «Бюллетене Верховного Суда СССР».

После обсуждения проект Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик будет внесен на рассмотрение и утверждение Верховного Совета СССР.

Все замечания и предложения по публикуемому законопроекту просьба направлять по адресу: Москва, Кремль, Комиссиям законодательных предположений Совета Союза и Совета Национальностей Верховного Совета СССР.

Проект

Основы законодательства о труде Союза ССР и союзных республик

Великая Октябрьская социалистическая революция освободила народы России от капиталистического гнета и коренным образом изменила в нашей стране характер общественной организации труда. После столетий подневольного труда на эксплуататоров трудящиеся получили возможность работать на себя, на свое общество.

В СССР основой общественной организации труда являются социалистическая система хозяйства и социалистическая собственность на орудия и средства производства, утвердившиеся в результате ликвидации капиталистической системы хозяйства, отмены частной собственности на орудия и средства производства и уничтожения эксплуатации человека человеком.

Советский общественный строй обеспечил все условия для возникновения и развития среди трудящихся нового, социалистического отношения к труду. В социалистическом обществе все большее значение приобретают моральные стимулы к труду на благо общества. Важнейшим проявлением нового отношения к труду является активное участие трудящихся в управлении производством и всенародное социалистическое соревнование, имеющее целью повышение производительности труда, дальнейшее умножение общественного богатства.

Все более развиваются коммунистические формы труда. Вместе с постепенным стиранием существенных различий между умственным и физическим трудом, со всесторонним развитием людей создаются условия для превращения труда в первейшую жизненную потребность всех членов общества.

Большая роль в воспитании коммунистического отношения к труду, в привлечении рабочих и служащих к участию в управлении производством, в повышении их материального благосостояния и культурного уровня принадлежит профессиональным союзам, ставшим для миллионов трудящихся подлинной школой управления и хозяйствования, школой коммунизма.

В соответствии с Конституцией СССР граждане СССР имеют право на труд, то есть право на получение гарантированной работы с оплатой их труда по его количеству и качеству, право на отдых, право на материальное обеспечение в старости, а также — в случае болезни и потери трудоспособности. Граждане СССР имеют право на образование. Во всех видах образование осуществляется на основе связи обучения с жизнью, с производством.

Гражданам СССР обеспечивается равноправие в области труда независимо от их национальности и расы.

Женщине предоставляется равное с мужчиной право на труд, оплату труда, отдых, социальное страхование и образование. Государство осуществляет охрану интересов матери и ребенка.

Труд в СССР является обязанностью и делом чести каждого способного к труду гражданина по принципу: «Кто не работает, тот не ест». В СССР осуществляется принцип социализма: «От каждого по его способности, каждому — по его труду».

Каждый гражданин СССР обязан блюсти дисциплину труда, честно относиться к общественному долгу, беречь и укреплять общественную, социалистическую собственность.

Основы законодательства о труде Союза ССР и союзных республик закрепляют в едином общесоюзном акте важнейшие законодательные положения о труде, действующие ко времени вступления СССР в период развернутого строительства коммунистического общества, и устанавливают ряд новых положений по дальнейшему улучшению условий труда.

Исходя из настоящих Основ, законодательство союзных республик обеспечивает всестороннее регулирование трудовых отношений с учетом особенностей каждой республики.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основы законодательства о труде Союза ССР и союзных республик распространяются на всех рабочих и служащих.

Статья 2. Труд членов сельскохозяйственных артелей и артелей промысловой кооперации регулируется уставами, принимаемыми этими артелями в соответствии с законодательством о них.

Статья 3. Договоры и соглашения о труде, противоречащие законодательству СССР и союзных республик, являются недействительными.

II. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Статья 4. Коллективный договор заключается фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза от имени коллектива рабочих и служащих с администрацией предприятия.

Статья 5. В коллективном договоре устанавливаются взаимные обязательства администрации и коллектива рабочих и служащих по выполнению и перевыполнению производственных планов, усовершенствованию организации производства и труда, повышению производительности труда, правильному применению установленных систем оплаты труда, укреплению трудовой дисциплины, повышению квалификации работников, улучшению охраны труда и по обеспечению жилищных условий и культурно-бытового обслуживания рабочих и служащих.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Статья 6. Трудовой договор есть соглашение между трудящимся и предприятием или учреждением, по которому трудящийся принимает на себя обязательство выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, а предприятие или учреждение обязуется выплачивать ему заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным и трудовым договорами.

Статья 7. Администрация предприятия или учреждения не вправе требовать от рабочего или служащего выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, а также работы, сопряженной с явной опасностью для жизни или не соответствующей законодательству о труде.

Перевод на другую постоянную работу на том же предприятии или в том же учреждении, а также перевод на постоянную работу на другое предприятие или в другое учреждение либо в другую местность (хотя бы вместе с предприятием или учреждением) допускается только с согласия рабочего или служащего.

Статья 8. В случае производственной необходимости администрация предприятия или учреждения имеет право переводить рабочих и служащих на срок до одного месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором, на том же или другом предприятии или в том же или другом учреждении в той же местности, с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе. В исключительных случаях, по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза, срок указанного перевода может быть продлен, но не более чем до трех месяцев в течение календарного года.

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

Статья 9. Трудовые договоры заключаются:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не свыше трех лет;

в) на время выполнения какой-либо работы.

Статья 10. Рабочие и служащие имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом администрацию предприятия или учреждения за 12 рабочих дней.

Срочный трудовой договор по требованию рабочего или служащего должен быть расторгнут досрочно в случае избрания его на выборную должность, болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде или существенных условий трудового договора и по другим уважительным причинам.

Статья 11. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока могут быть расторгнуты администрацией предприятия или учреждения лишь в случаях:

а) ликвидации предприятия или учреждения, сокращения численности или штата работников;

б) прекращения работы, на которую был принят рабочий или служащий;

в) обнаружившегося несоответствия рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе;

г) систематического неисполнения рабочим или служащим без уважительных причин обязанностей, возлагаемых на него договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

д) совершения рабочим или служащим преступления, связанного с работой на данном предприятии или в данном учреждении и установленного вступившим в законную силу приговором суда, либо пребывания под стражей более двух месяцев;

е) прогула без уважительной причины;

ж) непосещения работы более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам);

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

Статья 12. Расторжение трудового договора администрацией предприятия или учреждения (статья 11) без согласия фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза не допускается, за исключением случаев расторжения трудового договора с работниками, занимающими руководящие должности, предусмотренные в особом перечне.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 13. Продолжительность рабочего дня рабочих и служащих на предприятиях и в учреждениях устанавливается не свыше 7 часов, а продолжительность рабочей недели — не свыше 40 часов.

В отдельных отраслях производства может устанавливаться пятидневная рабочая неделя (с пятью днями работы и двумя днями отдыха) при 8-часовой продолжительности рабочего дня.

Примечание: Перевод рабочих и служащих на 7-часовой рабочий день должен быть завершен в 1960 году, а перевод рабочих и служащих с 7-часовым рабочим днем на 40-часовую рабочую неделю должен быть полностью осуществлен в 1962 году.

Статья 14. Продолжительность рабочего дня накануне дней еженедельного отдыха и праздничных дней устанавливается не свыше 5 часов.

При пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня накануне дней еженедельного отдыха не сокращается, а накануне праздничных дней устанавливается не свыше 6 часов.

Статья 15. Сокращенный рабочий день устанавливается:

а) для рабочих и служащих в возрасте от 16 до 18 лет — продолжительностью 6 часов, а для лиц в возрасте от 15 до 16 лет (статья 54) — продолжительностью 4 часа;

б) для рабочих и служащих, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда,— продолжительностью не более 6 часов.

Кроме того, сокращенный рабочий день устанавливается для отдельных категорий работников умственного труда (учителей, врачей и других).

Статья 16. При работе в ночное время продолжительность рабочего дня рабочих и служащих сокращается на один час, за исключением рабочих и служащих, для которых установлен сокращенный рабочий день (менее 7 часов).

Продолжительность ночной смены, в виде исключения, уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства (в частности в непрерывных производствах), а также при пятидневной рабочей неделе (с пятью днями работы и двумя днями отдыха).

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

Статья 17. Для отдельных рабочих и служащих с пониженной трудоспособностью, для беременных женщин и лиц, занятых уходом за малолетними или другими нетрудоспособными членами семьи, для