

## 903. Кодекс Законов о Труде изд. 1922 г.

### Постановление Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета

о введении в действие Кодекса Законов о Труде Р. С. Ф. С. Р.  
изд. 1922 г., принятое на IV сессии 9 ноября 1922 г.

Всероссийский Центральный Исполнительный Комитет поста-  
п о в л я е т:

I. Ввести в действие Кодекс Законов о Труде 1922 года с 15-го по-  
ября 1922 года.

II. С момента вступления его в силу, отпадает действие Кодекса  
Законов о Труде, изд. 1918 г. (Собр. Узак., № 87—88). Все прочие  
указания и распоряжения по труду теряют силу, поскольку они про-  
тиворечат правилам вводимого Кодекса.

Совету Народных Комиссаров поручается к 1 декабря опублико-  
вать по представлению Народного Комиссариата Труда перечень уза-  
конений по труду, сохраняющих силу при введении в действие настоя-  
щего Кодекса Законов о Труде (изд. 1922 года).

III. Порядок применения и проведения в жизнь всех постановлений  
настоящего Кодекса определяется постановлениями и инструкциями  
Совета Народных Комиссаров, Совета Труда и Оборона и Народного  
Комиссариата Труда.

IV. Изменения или дополнения сего Кодекса допускаются только  
по постановлениям Всероссийского Центрального Исполнительного Ко-  
митета.

V. Действие настоящего Кодекса распространяется на всю тер-  
риторию Р. С. Ф. С. Р. и всех союзных и автономных советских республик  
и областей.

VI. Наниматели, нарушающие правила, установленные настоя-  
щим Кодексом, а равно декретами, постановлениями и инструкциями,  
изданными Советом Народных Комиссаров, Советом Труда и Оборона

и Народным Комисариатом Труда на основании ст. III настоящего постановления, привлекаются к уголовной ответственности согласно ст.ст. 132, 133 и др. Уголовного Кодекса.

Подписали: Председатель Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета **М. Калинин.**

Секретарь Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета **А. Енукидзе.**

9 ноября 1922 г.

## Кодекс Законов о Труде Р. С. Ф. С. Р. изд. 1922 г.

### I. Общая часть.

1. Постановления Кодекса Законов о Труде распространяются на всех лиц, работающих по найму, в том числе и на дому (квартирников), и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (государственных, не исключая и военных, общественных и частных, в том числе и раздающих работу на дом), а также для всех лиц, применяющих чужой наемный труд за вознаграждение.

**Примечание.** Совету Народных Комиссаров поручается издать особое постановление, устанавливающее изъятия по применению настоящего Кодекса в отношении лиц, работающих на дому.

2. Пределы распространения настоящего Кодекса на отношения, возникающие при привлечении в порядке трудовой повинности (ст. 11), устанавливаются Советом Народных Комиссаров, Советом Труда и Обороны и, по их уполномочию, Народным Комиссариатом Труда.

3. Совету Народных Комиссаров предоставляется право распространять действие настоящего Кодекса, в отдельных частях его, на некоторые категории военнослужащих, не находящихся на действительной военной службе.

4. Все договоры и соглашения о труде, ухудшающие условия труда сравнительно с постановлениями настоящего Кодекса, недействительны.

### II. О порядке найма и предоставления рабочей силы.

5. Представление гражданам Р. С. Ф. С. Р. работы в порядке добровольного найма, за изъятиями, указанными в ст. 9, совершается через органы Народного Комиссариата Труда.

6. Лица, ищущие работы, регистрируются в местном органе Народного Комиссариата Труда в качестве безработных.

7. Наем рабочей силы всеми без исключения предприятиями, учреждениями и хозяйствами (государственными, общественными и част-

ными), а равно отдельными нанимателями, производится через подлежащие органы Народного Комиссариата Труда в следующем порядке:

а) спрос на рабочую силу направляется от имени администрации предприятия, учреждения или отдельных нанимателей в соответствующий орган Народного Комиссариата Труда;

б) в случае наличия на регистрации в органе Народного Комиссариата Труда лиц, удовлетворяющих условиям заявленных требований, таковые направляются на работу в порядке, устанавливаемом Народным Комиссариатом Труда по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов;

в) о приеме лиц, посланных органами Народного Комиссариата Труда на работу, или об отказе от приема, наниматели извещают органы Народного Комиссариата Труда, согласно правил, установленных последним.

8. Наниматель несет ответственность: а) за неправильность сообщаемых им сведений об условиях предлагаемой работы, б) за несоблюдение принятых им на себя обязанностей по найму и в) за незаконный отказ от приема направленной ему рабочей силы.

9. Трудящиеся могут приглашаться на работу помимо органов Народного Комиссариата Труда, с обязательной последующей регистрацией в последних, в следующих случаях: а) в случаях, требующих политического доверия или специальных знаний, связанных с личностью приглашаемого, и б) в случаях, когда рабочая сила не может быть предоставлена органами Народного Комиссариата Труда в трехдневный со дня поступления требования срок.

10. Администрация государственных, общественных и частных учреждений и предприятий сообщает в органы Народного Комиссариата Труда периодические сведения о движении рабочей силы по формам и в сроки, устанавливаемые Народным Комиссариатом Труда.

### III. О порядке привлечения и трудовой повинности граждан Р. С. Ф. С. Р.

11. В исключительных случаях (борьба со стихийными бедствиями, недостаток в рабочей силе для выполнения важнейших государственных заданий), все граждане Р. С. Ф. С. Р., за изъятиями, указанными в ст.ст. 12—14, могут привлекаться к труду в порядке трудовой повинности, согласно специальных постановлений Совета Народных Комиссаров или органов, уполномоченных на то Советом Народных Комиссаров.

12. Привлечению к трудовой повинности, вовсе не подлежат: а) лица, не достигшие 18 лет, б) мужчины старше 45 лет и женщины—старше 40 лет.

13. От привлечения к трудовой повинности освобождаются: а) лица, вследствие болезни или увечья временно утратившие трудоспособность на срок, необходимый для ее восстановления, б) беременные женщины на период времени за 8 недель до родов или роженницы в течение 8 недель.

после родов, в) женщины, кормящие грудью, г) инвалиды труда и войны, д) женщины, имеющие детей до 8 летнего возраста, при отсутствии лица, ухаживающего за ними.

14. Дополнительные изъятия и льготы, в зависимости от состояния здоровья, семейного положения, характера работ и бытовых условий, по отдельным видам трудовой повинности устанавливаются Советом Народных Комиссаров, Советом Труда и Оборона и Народным Комиссариатом Труда.

#### IV. О коллективных договорах.

15. Коллективный договор, есть соглашение, заключаемое профессиональным союзом (ст.ст. 152 и 153), как представителем рабочих и служащих, с одной стороны, и нанимателем с другой, которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или группы таковых (ст. 17) и определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма (ст.ст. 27 и 28).

16. Условия коллективного договора распространяются на всех лиц, работающих в данном предприятии или учреждении, независимо от того, состоят-ли они членами профессионального союза, заключившего договор, или нет.

**Примечание.** Действие коллективного договора не распространяется на лиц административного персонала, пользующихся правом приема и увольнения.

17. Коллективные договоры могут быть генеральными (распространяющимися в пределах Республики на целую отрасль производства, отрасль народного хозяйства или управления) и локальными (местными). При наличии генеральных коллективных договоров заключение локальных допускается лишь в случаях и порядке, специально оговоренных генеральными договорами.

18. Предельный срок, на который могут быть заключаемы коллективные договоры, устанавливается Народным Комиссариатом Труда по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов.

19. Недействительны статьи коллективных договоров, ухудшающие условия труда сравнительно с условиями, устанавливаемыми настоящим Кодексом и прочими действующими законоположениями и постановлениями о труде.

20. Профессиональные союзы не несут имущественной ответственности по коллективным договорам.

21. Коллективные договоры совершаются в письменной форме и подлежат обязательной регистрации в органе Народного Комиссариата Труда, причем последнему предоставляется право отменять коллективный договор в части, ухудшающей положение рабочих и служащих по сравнению с действующим законодательством о труде (ст. 19). Порядок

регистрации коллективных договоров устанавливается Народным Комиссариатом Труда.

**Примечание.** Отмена органами Народного Комиссариата Труда отдельных постановлений коллективного договора не приостанавливает регистрации договора в остальной его части, если обе стороны изъявят на то свое согласие.

22. Зарегистрированный коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами или в сроки, указанные в самом договоре.

23. В случае реорганизации учреждения или предприятия, или перехода такового к новому владельцу, зарегистрированный коллективный договор остается в силе в течение всего срока его действия.

**Примечание.** В этих случаях сторонам предоставляется право заявить о своем желании пересмотреть коллективный договор, предупреждая об этом противную сторону за две недели, что не лишает договор силы до момента нового соглашения.

24. Договоры, возобновленные на новый срок, хотя-бы и на прежних условиях, а также все изменения и дополнения, вносимые в договор по соглашению сторон, подлежат регистрации на общих основаниях (ст. 21).

25. Споры, возникающие между нанимателем и нанявшимися на почве незарегистрированных по каким-либо причинам договоров, разрешаются не на основании этих договоров, а на основании действующего законодательства.

26. Ближайшим органом надзора за исполнением коллективных договоров являются расценочно-конфликтные комиссии (ст. 172).

#### **V. О трудовом договоре.**

27. Трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение.

Трудовой договор заключается как при отсутствии коллективного договора, так и при наличии такового.

28. Условия трудового договора определяются соглашением сторон. Недействительны условия трудового договора, ухудшающие положение трудящегося сравнительно с условиями, установленными законами о труде, условиями коллективного договора и правилами внутреннего распорядка, распространяющимися на данное предприятие или учреждение (ст.ст. 4, 15, 19 и 52—55), а также условия, клонящиеся к ограничению политических и общегражданских прав трудящегося.

29. Заключение трудового договора должно обязательно сопровождаться выдачей расчетной книжки всем рабочим и служащим (кроме

лиц, принадлежащих к администрации) во всех предприятиях, учреждениях и хозяйствах, независимо от числа работающих в них. Выдача расчетной книжки необязательна, если трудовой договор заключается на срок менее одной недели.

**Примечание 1.** При заключении трудового договора с артелью, кроме общей всей артели книжки, расчетная книжка выдается каждому члену артели.

**Примечание 2.** Порядок выдачи расчетной книжки и ее содержание определяются специальными законоположениями.

30. Трудовые договоры могут заключаться как с отдельными лицами, так и с группами их (артель и пр.).

31. Несовершеннолетние в отношении трудового договора приравниваются в правах к совершеннолетним. Родители и опекуны, а также учреждения и должностные лица, на которых возложен надзор за соблюдением законов об охране труда, имеют право требовать досрочного расторжения договора, когда продолжение его угрожает здоровью несовершеннолетнего или вообще клонится к ущербу для него.

32. Когда по трудовому договору производится работа не для лица, непосредственно заключившего договор, а для обслуживаемого им предприятия или хозяйства, или когда производство, в котором работает нанявшийся, составляет часть или отделение другого предприятия, — ответственность по трудовому договору возлагается на предприятие, учреждение или лицо, для которого работа производится.

По трудовым договорам, заключенным подрядчиком в связи с принятым им на себя подрядом, ответственность несет подрядчик.

**Примечание.** Взаимные претензии предприятий, учреждений или лиц и подрядчиков разрешаются в общем судебном порядке.

33. При заключении договора с артелью для нанимателя возникают по отношению к каждому лицу, входящему в состав артели и выполняющему у нанимателя обусловленную работу, те же обязанности и права, как если бы он заключил договор с ним лично.

34. Трудовые договоры заключаются: а) на определенный срок не свыше одного года; б) на срок неопределенный; в) на время выполнения какой-либо работы.

35. Нанявшийся не имеет права без согласия нанимателя поручать исполнение требуемой от него работы другому лицу. Артель, нанявшаяся по трудовому договору, может, если противное в нем не обусловлено, сама распределить работу между своими членами и заменять одних членов другими.

36. Наниматель не может требовать от нанявшегося работы, не относящейся к тому роду деятельности, для которой последний нанят,

а также работы, сопряженной с явной опасностью для жизни, или не соответствующей законам о труде.

Если в предприятии временно нет работы, для которой приглашен трудящийся, нанимателю предоставляется право перевести его на другую, соответствующую его квалификации, работу. При отказе трудящегося от выполнения таковой, наниматель имеет право уволить его с выдачей выходного пособия, согласно ст. 89.

В исключительных случаях, когда это необходимо для предотвращения угрожающей опасности, нанявшемуся может быть поручена работа другого рода, хотя-бы и несоответствующая его квалификации.

В вышеуказанных случаях заработная плата не может быть уменьшена, причем, если временная работа оплачивается выше, чем та, на которую приглашен нанявшийся, то оплата производится по высшей ставке (ст. 64).

37. Перевод нанявшегося из одного предприятия в другое или перемещение из одной местности в другую, хотя-бы и вместе с предприятием или учреждением, может последовать лишь с согласия рабочего или служащего; при отсутствии такового трудовой договор может быть расторгнут каждой из сторон, причем нанявшемуся в обоих случаях выплачивается выходное пособие, согласно ст. 89.

38. При длительном характере работ окончательному принятию на работу может предшествовать испытание в течение не более 6 дней для рабочего, а для служащих в течение не более двух недель—для неквалифицированных и менее ответственных видов труда, и не более месяца—для ответственных работ.

39. В зависимости от результатов испытания производится либо окончательное принятие трудящегося на работу, либо отчисление его с уплатою вознаграждения за время испытания по тарифной ставке того разряда, к которому он был отнесен при приеме его на испытание.

40. О результатах испытания (о принятии или отчислении) наниматель немедленно извещает подлежащие органы Народного Комиссариата Труда (ст. 7). До истечения срока предварительного испытания трудящийся считается безработным и за ним сохраняется установленная в органах Народного Комиссариата Труда очередь.

41. Если наниматель или заведующий предприятием (администрация) взял у нанявшегося удостоверение личности, то обязан возвратить его по первому требованию нанявшегося.

42. Наниматель обязан выдать нанявшемуся, по его просьбе, удостоверение о том, сколько времени и в какой должности нанявшийся у него работал. Помещение в удостоверении каких-либо условных знаков воспрещается.

Сообщение нанимателями друг другу тайных сведений, направленных на установление условий, на которых могут быть приняты рабочие, воспрещается.

43. Наложение на нанявшегося каких-либо денежных взысканий властью нанимателя или администрации предприятия воспрещается, за исключением случаев, предусмотренных специальными законами или правилами внутреннего распорядка.

44. Трудовой договор прекращается: а) соглашением сторон, б) истечением срока, в) окончанием условленной работы, г) по заявлению стороны в порядке ст.ст. 46 и 47. Переход учреждения, предприятия или хозяйства от одного ведомства или владельца к другому не прекращает действия трудового договора.

45. Если по истечении срока договора трудовое отношение продолжается и ни одна из сторон не требует его прекращения, договор признается продолженным на прежних условиях, на срок неопределенный.

46. Когда договор заключен на неопределенный срок, нанявшийся может требовать его расторжения во всякое время, но обязан предупредить нанимателя: при недельном расчете не менее, чем за один день, а при двухнедельном или месячном расчете, — не менее, чем за семь дней.

47. Трудовой договор, заключенный на срок неопределенный, а равно срочный договор до истечения его срока, может быть расторгнут по требованию нанимателя, кроме предусмотренных ст.ст. 36 и 37, лишь в следующих случаях:

а) в случае полной или частичной ликвидации предприятия, учреждения или хозяйства, а равно в случае сокращения работ в них;

б) вследствие приостановки работ на срок более одного месяца по причинам производственного характера;

в) в случае обнаружившейся непригодности нанявшегося к работе;

г) в случае систематического неисполнения нанявшимся, без уважительных причин, обязанностей, возлагаемых на него договором или правилами внутреннего распорядка;

д) вследствие совершения нанявшимся уголовно-наказуемого деяния, непосредственно связанного с его работой и установленного вступившим в силу приговором суда, а также в случае пребывания нанявшегося под стражей более двух месяцев;

е) в случае неявки на работу более трех дней сразу или в общей сложности более шести дней в месяц без уважительных причин;

ж) в случае непосещения работы, вследствие временной утраты нанявшимся трудоспособности по истечении двух месяцев со дня утраты таковой, а в случае временной утраты трудоспособности после беременности и родов — по истечении двух месяцев сверх установленного ст. 92 четырех-месячного срока.

**Примечание 1.** Расторжение договора в случаях, указанных в п.п. «в» и «г», может последовать не иначе, как по решению расценочно-квалификационной комиссии.



**Примечание 2.** При расторжении договора с трудящимся, состоящим членом фабрично-заводского комитета или иного соответствующего органа, соблюдается правило, установленное ст. 160 сего Кодекса.

**Примечание 3.** При расторжении договора нанIMATEЛЕМ в случаях, предусмотренных п.п. «а», «б» и «в», нанIMATEль обязан предупредить нанявшегося об увольнении за две недели; компенсация в этих случаях выдается на общих основаниях (ст. 88).

48. Заключенный на срок трудовой договор может быть до истечения такового расторгнут нанявшимся по следующим основаниям:

- а) вследствие неполучения им в срок условленного вознаграждения;
- б) вследствие нарушения принятых нанIMATEЛЕМ на себя по договору обязанностей или законов о труде;
- в) вследствие грубого обращения с нанявшимся со стороны нанIMATEЛЯ, представителей администрации или членов их семей;
- г) вследствие изменения в худшую сторону санитарно-гигиенических условий работы;
- д) во всех других случаях, специально предусмотренных законом.

**Примечание.** По протесту нанIMATEЛЯ наличие обстоятельств, указанных в п.п. «а», «б» и «в» сей статьи, устанавливается местной расценочно-конфликтной комиссией, а при отсутствии таковой—в конфликтном порядке.

49. Всякий трудовой договор может быть расторгнут также по требованию профессионального союза. В случае несогласия предпринимателя с требованием союза, последнее может быть обжаловано в конфликтном порядке.

## VI. О правилах внутреннего распорядка.

50. Правила внутреннего распорядка устанавливаются в целях регулирования труда в предприятиях, учреждениях и хозяйствах, с числом занятых лиц не менее пяти. Таковые правила обязательны для нанявшегося лишь в том случае, если они изданы в установленном порядке (ст.ст. 52—55) и доведены до сведения всех работающих.

51. Правила внутреннего распорядка должны содержать в себе ясные, точные и, по возможности, исчерпывающие указания на общие и специальные обязанности трудящихся и администрации и на пределы и порядок ответственности за нарушение их.

52. Правила внутреннего распорядка не могут противоречить законам и постановлениям о труде, а равно действующему в данном предприятии или учреждении коллективному договору.

53. Примерные правила внутреннего распорядка издаются Народным Комиссариатом Труда по соглашению с Всероссийским Централь-

ным Советом Профессиональных Союзов и Высшим Советом Народного Хозяйства.

**Примечание.** Впредь до выработки в том или ином предприятии или учреждении правил внутреннего распорядка и надлежащего (ст. 54) утверждения таковых, примерные правила, изданные в порядке ст. 53, являются для этих предприятий и учреждений обязательными.

54. Правила внутреннего распорядка для отдельных государственных, общественных и частных учреждений и предприятий вырабатываются по соглашению между администрацией предприятия и местными отделениями соответствующих профессиональных союзов и утверждаются инспектором труда; постановления последнего могут быть обжалованы в местный отдел труда, постановление коего является окончательным.

55. Для отдельных отраслей промышленности и народного хозяйства, для центральных учреждений или предприятий, для групп предприятий, непосредственно связанных между собой и для особо важных для государства предприятий и учреждений, правила внутреннего распорядка могут вырабатываться непосредственно в центре, по соглашению между центральным комитетом соответствующего союза и администрацией и утверждаться Народным Комиссариатом Труда. В развитие таковых правил могут издаваться для отдельных учреждений и предприятий, входящих в эти группы, дополнительные правила внутреннего распорядка, согласно правил, изложенных в ст. 53 с примечанием, и ст. 54 сего Кодекса.

### VII. О нормах выработки.

56. Нормы выработки устанавливаются по соглашению между администрацией предприятия или учреждения и союзом или соответствующим союзным органом (ст.ст. 151 и 156).

57. Нанятый, не вырабатывающий по своей вине установленной нормы выработки в нормальных условиях работы, получает заработную плату соответственно количеству исполненной им работы, но, во всяком случае, не менее двух третей его тарифной ставки. В случае систематической невыработки, он может быть уволен в порядке ст. 47 и примечания к ней.

**Примечание 1.** Нормальными, в смысле настоящей статьи, условиями работы признаются:

- а) исправное состояние машин, станков и приспособлений;
- б) своевременная подача материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы;
- в) надлежащее качество материалов и инструментов;

г) надлежащее гигиеническое и санитарное оборудование помещения, где производится работа (должное освещение, отопление и т. п.).

**Примечание 2.** Для несовершеннолетних рабочих, работающих неполный день, при повременной оплате, нормы выработки устанавливаются в соответствии с нормами выработки для взрослых рабочих, пропорционально установленному для них рабочему дню.

### VIII. Вознаграждение за труд.

58. Размер вознаграждения нанявшегося за его труд определяется коллективными и трудовыми договорами.

59. Размер вознаграждения не может быть ниже обязательного минимума оплаты, определяемого на каждый данный период надлежащими государственными органами для соответствующих категорий труда.

60. Размер вознаграждения определяется в договорах или повремению, исходя из нормального рабочего дня (ст. 94 и сл.), или сдельно. Размер вознаграждения за работу в сверхурочное время должен быть указан в договоре особо, причем таковое не может быть ниже полуторного размера нормального вознаграждения за первые два часа и двойного за последующие часы, а также за работу в день отдыха или праздничные дни (ст. 109 и сл.).

61. Оплата труда подростков за сокращенный рабочий день производится, как за полный рабочий день соответствующих категорий. Народному Комиссариату Труда предоставляется право устанавливать порядок исчисления и установление норм оплаты труда подростков в зависимости от характера и условий соответствующих отраслей хозяйства.

62. При исполнении работ различной квалификации, нанявшийся оплачивается по работе высшей квалификации (ст. 36).

63. При выполнении нанявшимся работы, для которой нужны специальные знания или особая подготовка, труд его оплачивается в размере, установленном для данной категории труда и в том случае, если нанявшийся не имеет ученого звания (диплома) или удостоверения о специальной выучке.

64. В случае, если нанявшийся переводится на ниже оплачиваемую работу, за ним сохраняется его прежний заработок, в течение двух недель со дня перевода.

65. Если работы носят постоянный характер, то выдача вознаграждения должна производиться периодически, но не реже, чем каждые две недели.

Вознаграждение за временную или случайную работу, lasting менее двух недель, производится немедленно по окончании работы.

66. Уплата вознаграждения производится деньгами, и, поскольку это оговорено в трудовом или коллективном договоре, натурой (предоставлением помещения для жилья, продовольствием, предметами личного потребления). Условия выдачи вознаграждения натурой и порядок ее расценки устанавливаются договором.

67. Уплата вознаграждения производится в рабочее время и в месте совершения работы.

68. Если невыполнение нанявшимся работы было вызвано причинами, от него не зависящими, то вознаграждение ушачивается по его среднему дневному заработку.

*Примечание.* Порядок определения среднего заработка устанавливается Народным Комиссариатом Труда.

69. Рабочим и служащим, находящимся в очередном отпуску, ушачивается вперед за срок отпуска их средний заработок.

70. Сдельная или поштучная оплата определяется путем деления установленной дневной ставки данной категории на норму выработки (ст. 56). В случаях, оговоренных в договоре, допускается и иной способ установления сдельных расценок.

71. Оплата времени, потраченного на подготовку к сдельной работе, устанавливается коллективным или трудовым договором.

72. В случае сдачи специальной работы по сдельному наряду, нанявшийся получает до окончания такового в установленные расчетные периоды (ст. 65) авансы, в размере тарифной ставки его категории.

73. В случае невыработки по сдельному наряду тарифной ставки, работа оплачивается по фактической выработке, но не ниже двух третей тарифной ставки нанявшегося (ст. 57).

74. В случаях, когда нанявшийся оставляет сдельный наряд незаконченным по независящим от него причинам, исполненная им часть наряда оплачивается, с зачетом выданных ему авансов (ст. 72), по оценке, произведенной местной расценочно-конфликтной комиссией, а за отсутствием таковой и недостижении соглашения между сторонами— в конфликтном порядке.

75. Подростки, допущенные к сдельным работам, оплачиваются при исполнении этих работ по одинаковым со взрослыми сдельным расценкам, с доплатой им за два часа по их тарифной ставке.

76. В случае изменения ставок повременной оплаты труда соответственно изменяются и расценки сдельных работ.

*Примечание.* Работы, шачаемые производством до изменения сдельных расценок, оплачиваются в размерах, устанавливаемых расценочно-конфликтной комиссией, а за отсутствием таковой— по соглашению с соответствующим профессиональным союзом, при недостижении же соглашения— в конфликтном порядке.

**IX. Гарантии и компенсации.**

77. За рабочими и служащими сохраняется средний заработок (примечание к ст. 68) во время осуществления ими своего избирательного права в тех случаях, когда осуществление этого права в рабочее время санкционировано соответствующим государственным органом.

78. За рабочими и служащими, вызываемыми в суд в качестве свидетелей, экспертов или заседателей, сохраняется средний заработок за все время выполнения ими возлагаемых на них судебными властями обязанностей.

79. За рабочими и служащими, избираемыми для участия в качестве представителей на съездах, конференциях и собраниях уполномоченных, созываемых органами государственными, профессиональными и единой потребительской кооперации, сохраняется средний заработок на все время осуществления ими своих обязанностей, поскольку оно происходит в рабочее время.

80. Призванные в Красную армию рабочие и служащие получают при увольнении с места работ вследствие призыва вознаграждение за две недели вперед по среднему заработку.

81. Рабочим и служащим, командированным по делам службы, гарантируется на все время командировки сохранение места и среднего заработка и выплачиваются суточные в размере не ниже одной двадцать четвертой месячного заработка в день; кроме того, компенсируются расходы, связанные с командировкой, в порядке и размерах, устанавливаемых Народным Комиссариатом Труда.

82. При переводе рабочего или служащего, по распоряжению администрации учреждения или предприятия с одного места на другое, связанном с переменой местожительства (ст. 37), ему возмещаются расходы по переезду, и выдаются суточные за время переезда и дополнительно за шесть дней в размере не ниже одной двадцать четвертой месячного заработка в день; кроме того, ему выдается единовременное пособие в размере его месячного оклада по месту прежней службы, а, в случае переезда с семьей членов его семьи, дополнительное единовременное пособие в размере не ниже одной четверти месячного заработка на каждого члена семьи.

83. Порча приспособлений, изделий и материалов, вследствие небрежности нанявшегося или вследствие невыполнения им правил внутреннего распорядка, может повлечь за собой, по постановлению расценочно-конфликтной комиссии, единовременный вычет из его заработка в размере стоимости повреждения, но не свыше одной трети его месячной тарифной ставки.

84. Наниматель гарантирует бесплатное предоставление в распо-

ряжение наившихся инструментов и приспособлений, необходимых для работы.

85. Использование для нужд предприятия инструмента, принадлежащего нанявшемуся, влечет за собой обязательство со стороны нанимателя компенсировать рабочему за изнашивание инструмента соответствующую сумму, определяемую коллективным договором или, за отсутствием такового, согласно постановлений Народного Комиссариата Труда.

86. В предприятиях, где условия производства сопряжены с быстрым изнашиванием одежды и обуви, наниматель обязан бесплатно снабжать занятых в его предприятии работников одеждой и обувью по спискам профессий и нормам, особо устанавливаемым Народным Комиссариатом Труда. В случаях, когда по заключению местных органов Народного Комиссариата Труда, предоставление упомянутых предметов натурою не представляется возможным, наниматель должен компенсировать невыдачу их деньгами в размере их фактической стоимости.

87. За рабочими и служащими, оставленными в приостановивших свои работы предприятиях и учреждениях на срок до одного месяца, сохраняется заработок в размере их тарифной ставки.

Примечание. В случае приостановки работ предприятия, или учреждения на срок не свыше трех дней, оплата служащих и рабочих за время простоя его производится по среднему заработку (примечание к ст. 68).

88. Когда срочный или бессрочный трудовой договор расторгается по причинам, предусмотренным п.п. «а», «б» и «в» ст. 47, наниматель обязан выплатить нанявшемуся выходное пособие в размере его двухнедельного заработка или предупредить за две недели вперед о предстоящем увольнении.

89. В случае расторжения трудового договора по причинам, предусмотренным в ст. 36 ч. 2, 37, 48 и 80, нанявшемуся выдается выходное пособие в размере двухнедельного заработка.

90. В случае расторжения трудового договора по причинам, предусмотренным в п.п. «г», «д», «е» и «ж» ст. 47 и 49, а равно прекращении договора по собственному желанию нанявшегося в порядке ст. 46,—выходное пособие не выдается.

91. В случае непредоставления предприятием или учреждением основного отпуска (ст. 114) и, в подлежащих случаях, дополнительных отпусков (ст. 116) с санкции расценочно-конфликтной комиссии или, за отсутствием таковой—с санкции соответствующего профессионального союза рабочему или служащему предоставляется право получить денежную компенсацию, размер которой определяется соответственно его среднему заработку, к моменту выдачи компенсации.

92. Рабочие и служащие, временно утратившие трудоспособность, сохраняют за собой место в учреждении или предприятии, в коем они

работали, на срок не менее двух месяцев при болезни и четырех месяцев при беременности и родах (ст.ст. 47 и 132).

93. В случае несостоятельности нанимателя все выплаты рабочим и служащим, вытекающие из коллективных и трудовых договоров, должны производиться в первую очередь, преимущественно перед всеми другими долгами нанимателя.

### Х. Рабочее время.

94. Продолжительность нормального рабочего времени, как в производствах, так и во вспомогательных работах, необходимых для производства, не может превышать восьми часов.

**Примечание.** Народному Комиссариату Труда по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов, предоставляется право установить категории ответственных политических, профессиональных и советских работников, труд коих не ограничивается временем, установленным в ст. 94.

95. Продолжительность рабочего времени не может превышать шести часов: а) для лиц в возрасте от 16 до 18 лет; б) для лиц, занятых умственным и конторским трудом, за исключением тех, работа коих, связана непосредственно с производством; в) для лиц, занятых на подземных работах, согласно списков профессий, устанавливаемых Народным Комиссариатом Труда.

Для лиц, занятых в отраслях производства, особо тяжелых и вредных для здоровья, устанавливается сокращенный рабочий день согласно списков и норм, устанавливаемых Народным Комиссариатом Труда.

96. Установленная в ст.ст. 94—95 продолжительность рабочего времени, при работе в ночное время, сокращается на один час.

При сменных работах или непрерывном дежурстве продолжительность рабочего времени в ночные часы уравнивается с дневной, причем в этих случаях оплата за каждый проработанный в ночное время час соответственно увеличивается (один ночной час оплачивается как восемь седьмых (ст. 94) и шесть пятых (ст. 95) дневного часа).

При сдельной оплате рабочие в этих случаях получают за каждый час ночной работы, сверх сдельного заработка, одну седьмую или одну пятую (соответственно ст.ст. 94—95) почасовой ставки их категории.

**Примечание.** Ночным считается время с 10 час. вечера до 6 час. утра.

97. Рабочее время занятых на постоянной работе и оплачиваемых помесячно домашних, ремонтных, сельско-хозяйственных и других рабочих однородных категорий может быть разбито на несколько частей любой длительности с тем, чтобы число перерывов в работе не превышало

двух в день и чтобы общая длительность рабочего времени в течение месяца не превышала нормального месячного количества рабочих часов (ст. 94).

98. В течение нормального рабочего времени трудящемуся должен быть предоставлен перерыв для отдыха и приема пищи. Время перерыва не включается в счет рабочего времени.

**Примечание.** При работах, не допускающих перерыва, рабочему должна быть предоставлена возможность принятия пищи в течение рабочего времени, причем в правилах внутреннего распорядка должно быть обозначено место приема пищи. Список таковых работ устанавливается Народным Комиссариатом Труда.

99. Нанятый располагает перерывом по своему усмотрению, причем ему предоставляется право во время перерыва отлучаться с места производства работ.

**Примечание.** Изъятия из означенного в ст. 99 правила в предприятиях специального характера могут допускаться лишь с согласия соответствующего профессионального союза и санкции органов Народного Комиссариата Труда.

100. Перерывы при регулярно прерываемых работах должны иметь место не позднее, чем через 4 часа после начала работы и продолжительность их должна быть не меньше получаса и не больше 2 часов. Продолжительность перерыва в пределах указанных норм устанавливается правилами внутреннего распорядка.

**Примечание.** Правила о специальных перерывах для кормящих матерей изложены в ст. 134.

101. Время начала и окончания рабочего дня, а также перерыва в работе, устанавливается правилами внутреннего распорядка.

102. При сменной работе каждая рабочая группа должна производить работу в течение нормального рабочего времени; замена одной смены другой происходит в часы, определенные правилами внутреннего распорядка, без ущерба для нормального хода работ.

103. Работа сверх нормального рабочего времени (сверхурочная работа), как общее правило, не допускается.

104. Сверхурочные работы допускаются лишь в следующих исключительных случаях:

а) при производстве работ, необходимых для обороны республики и для предотвращения общественных бедствий и опасностей;

б) при производстве общественно-необходимых работ по водоснабжению, освещению, канализации, транспорту и почтово-телеграфной и телефонной связи, для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих нормально их функционирование;



в) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в нормальное рабочее время, если при этом прекращение начатой работы может повлечь за собой порчу материалов или машин;

г) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда расстройство таковых вызывает прекращение работ для значительного количества трудящихся.

**Примечание.** Применение в указанных в сей статье случаях сверхурочных работ допускается лишь по постановлению местной расценочно-конфликтной комиссии, а при отсутствии таковой, лишь с согласия соответствующего профессионального союза и разрешения инспектора труда, а в экстренных случаях — с последующим уведомлением инспектора труда.

105. К производству сверхурочных работ безусловно не допускаются лица, достигшие 18-ти лет.

106. Общее количество сверхурочных работ для каждого нанявшегося в течение года не должно превышать 120 часов, причем время, потраченное на производство сверхурочных работ в течение 2 дней подряд, не должно превышать 4 часов.

**Примечание.** В отдельных отраслях хозяйства, имеющих сезонный характер, количество сверхурочных работ может быть увеличено Народным Комиссариатом Труда по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов сверх установленной в ст. 106 предельной нормы.

107. Не допускается производство сверхурочных работ для возмещения времени, потерянного вследствие опоздания на работу.

108. О каждой сверхурочной работе должно быть отмечено в расчетной книжке нанявшегося, а равно и в особой книжке сверхурочных работ, с указанием времени начала и конца работ и вознаграждения, полученного нанявшимся за производство сверхурочной работы.

## XI. Время отдыха.

109. Всем трудящимся предоставляется еженедельный непрерывный отдых, продолжительностью не менее 42 часов. Дни еженедельного отдыха устанавливаются местными отделами труда по соглашению с советами профессиональных союзов и могут назначаться как в воскресные дни, так и на любой другой день недели, в зависимости от национально-религиозного состава рабочих и служащих данной местности.

110. Тем из трудящихся в предприятиях, учреждениях и хозяйствах, которые по условиям работы не могут воспользоваться общеустановленным еженедельным днем отдыха, отдых должен быть предоставлен в другие, удобные для них, выходные дни. Те же правила распространяются и на лиц, работающих в предприятиях, деятельность которых по характеру своему является непрерывной. В этих последних предприятиях, взамен общеустановленного дня отдыха, определяются особые выходные дни для каждой группы трудящихся.

111. Производство работ воспрещается в следующие праздничные дни:

- а) 1 января — Новый Год.
- б) 22 января — день 9 января 1905 г.
- в) 12 марта — день низвержения самодержавия.
- г) 18 марта — день Парижской Коммуны.
- д) 1 мая — день Интернационала.
- е) 7 ноября — день Пролетарской Революции.

112. Отделы Труда по соглашению с губернскими советами профессиональных союзов устанавливают, помимо указанных в ст. 111 праздничных дней, особые дни отдыха, не свыше десяти в год, согласуя эти дни с местными условиями, составом населения, народными праздниками и т. п.

**Примечание.** Народному Комиссариату Труда по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов предоставляется устанавливать списки предприятий и учреждений, в коих, по характеру их работы, работа должна производиться без перерыва в те или иные из установленных предыдущими статьями дней отдыха и праздничных дней.

113. Накануне дней отдыха и праздничных дней (ст. 109—111) длительность рабочего дня не должна превышать шести часов, причем эти дни оплачиваются как полный рабочий день; при сдельной оплате недоработанные, согласно настоящей статьи, часы подлежат дополнительной оплате по ставкам соответствующей категории.

**Примечание.** Из заработной платы лиц, получающих месячную оплату, вычетов за праздничные и предпраздничные дни не производится.

114. Всем лицам, работающим по найму, проработавшим непрерывно не менее  $5\frac{1}{2}$  месяцев, предоставляется один раз в году очередной отпуск, продолжительностью не менее двух недель. Для лиц, не достигших 18 лет, продолжительность очередного отпуска должна быть не менее одного месяца.

**Примечание.** Непрерывность работы, дающая согласно ст. 114 право на очередной отпуск, не нарушается в случае пере-

вода по распоряжению администрации из одного предприятия или учреждения в другое, или при переходе трудящегося, без перерыва в работе из одного государственного учреждения или предприятия в другое.

115. Лицам, работающим в особо вредных и опасных предприятиях, предоставляются, кроме отпусков, предусмотренных ст. 114, дополнительные отпуска, сроком не менее двух недель.

Список производств и профессий, дающих право на дополнительный отпуск, устанавливается Народным Комиссариатом Труда.

116. Воспрещается непредоставление, а равно замена денежной компенсацией (ст. 91), дополнительных отпусков, предусмотренных ст. 115, а также очередных отпусков несовершеннолетним (ст. 114), за исключением случаев, предусмотренных особыми постановлениями Народного Комиссариата Труда.

117. Пользование отпусками может происходить в течение всего года, но не должно нарушать нормального хода работ в предприятиях, учреждениях и хозяйствах.

118. Время, порядок и очередь пользования отпусками должны быть устанавливаемы расценочно-конфликтной комиссией, а, при отсутствии таковой, по соглашению между администрацией предприятия, учреждения или хозяйства и представителями рабочих (ст. 156).

В случае возникновения разногласия по этим вопросам они разрешаются в конфликтном порядке.

119. Отпуска, предоставленные трудящимся в установленном порядке по болезни или материнству, в счет очередных и дополнительных отпусков, предусмотренных ст.ст. 114 и 115, не входят.

120. Если очередной отпуск не был использован в данном году не по вине трудящегося, и трудящийся не получил за него компенсации (ст. 91), то в следующем году он должен быть продлен на неиспользованный срок. Соединение отпусков более, чем за два года, не допускается.

## XII. Об ученичестве.

121. Под учениками разумеются лица, состоящие в школах ученичества, учебных бригадах и мастерских, а также проходящие индивидуальное обучение в процессе производства, под руководством квалифицированных рабочих.

122. Срок ученичества устанавливается Народным Комиссариатом Труда, по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов и Народным Комиссариатом Просвещения, по отдельным профессиям, но не свыше 4 лет для наиболее высокой квалификации.

123. Количество учеников, устанавливаемое при заключении коллективного договора, а равно и в случае отсутствия такового, должно

быть не ниже норм, устанавливаемых Народным Комиссариатом Труда, по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов и центральными хозяйственными органами, для данной отрасли промышленности.

124. Ученики не должны быть отвлекаемы ни на какие, не относящиеся к изучению их специальности, работы.

125. На предприятия возлагается обязанность проведения необходимых мероприятий для правильной постановки обучения подростков, согласно постановлений, издаваемых совместно Народным Комиссариатом Труда, Народным Комиссариатом Просвещения и Высшим Советом Народного Хозяйства, и, в подлежащих случаях, соответствующими хозяйственными органами.

126. Ученики, закончившие в установленный срок изучение той или иной специальности, подвергаются испытанию. Им предоставляется право подвергаться испытанию и до окончания установленного срока ученичества.

127. Народному Комиссариату Труда предоставляется право издавать обязательные постановления о нормах и правилах ученичества.

128. Контроль и наблюдение за правильной постановкой ученичества возлагается на органы Народного Комиссариата Труда.

### XIII. Труд женщин и несовершеннолетних.

129. Воспрещается применение труда женщин и лиц моложе 18 лет, в особо тяжелых и вредных для здоровья производствах и подземных работах.

Список особо тяжелых и вредных работ, равно как и предельные нормы переноски тяжестей, отдельно для женщин и для подростков, устанавливаются Народным Комиссариатом Труда по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов.

130. Женщины и лица моложе 18 лет не допускаются к производству ночных работ.

*Примечание.* Народному Комиссариату Труда, по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов, предоставляется право разрешать производство ночных работ взрослым женщинам в тех отраслях производства, где это вызывается особой необходимостью.

131. Безусловно не допускается ночная и сверхурочная работа беременных и кормящих грудью.

132. Освобождаются от работы женщины, занятые физическим трудом, в течение 8 недель до и 8 недель после родов, а занятые конторским и умственным трудом в течение 6 недель до и 6 недель после родов (ст. 181).

**Примечание.** Список тех профессий конторского и умственного труда, для которых, вследствие их особенностей, сроки отпуска по материнству устанавливаются в 8 недель до и 8 недель после родов, издается Народным Комиссариатом Труда.

133. Женщины, начиная с пятого месяца беременности, не подлежат посылке в командировку, вне места постоянной работы без их на то согласия.

134. Для матерей, кормящих грудью, должны быть установлены, помимо общих перерывов (ст. 100), еще дополнительные перерывы для кормления ребенка. Точные сроки перерывов устанавливаются правилами внутреннего распорядка, причем перерывы на кормление не могут иметь места реже, чем через 3½-часовые промежутки и продолжительность их должна быть не менее получаса.

Указанные перерывы засчитываются в счет рабочего времени.

135. Запрещается прием на работу лиц моложе 16 лет.

**Примечание.** В исключительных случаях инспекторам труда предоставляется право, на основании специальной инструкции, издаваемой Народным Комиссариатом Труда по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов, давать разрешения на поступление на работу малолетних, не моложе 14 лет.

136. Для лиц, моложе 16 лет, уже работавших в предприятии или вновь поступающих на основании примечания к ст. 135, устанавливается 4-часовой рабочий день.

137. Минимальное количество несовершеннолетних рабочих для отдельных отраслей промышленности нормируется особыми постановлениями, издаваемыми Народным Комиссариатом Труда по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов.

#### XIV. Охрана труда.

138. Ни одно предприятие не может быть открыто, пущено в ход или переведено в другое здание без санкции инспекции труда и органов санитарно-промышленного и технического надзора.

139. Все предприятия и учреждения должны принимать необходимые меры к устранению или уменьшению вредных условий работы, предупреждению несчастных случаев и к содержанию места работ в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии согласно общим и специальным обязательным постановлениям по отдельным производствам, издаваемым Народным Комиссариатом Труда.

140. Машины, привода и станки на время перерывов в работе должны быть останавливаемы, кроме случаев, когда остановка их не-

возможна по техническим условиям или когда они служат для вентиляции, водоотлива, освещения и т. д.

141. На всех особо вредных работах или работах, связанных с пребыванием в ненормальной температуре, в сырости или с загрязнением тела, а равно в случаях, вызываемых соображениями общественной гигиены, рабочим выдаются за счет предприятия специальная одежда и предохранительные приспособления (очки, маски, респираторы, мыло и т. п.) по спискам работ и по норме, устанавливаемым Народным Комиссариатом Труда.

142. В производствах связанных с опасностью профессионального отравления, рабочим выдаются в качестве противоядия жиры или нейтрализующие вещества по спискам и в размере, устанавливаемом Народным Комиссариатом Труда. Эти выдачи производятся за счет предприятия.

*Примечание.* В случае невыдачи спец-одежды, предохранительных приспособлений или противоядий (ст. 141 и 142) и приобретения их самими рабочими, стоимость таковых возмещается рабочему по фактической их стоимости.

143. Народному Комиссариату Труда и его местным органам предоставляется право устанавливать в особо вредных производствах или предприятиях обязательный предварительный осмотр всех поступающих на работу или отдельных групп рабочих (женщин и подростков), а также периодическое их переосвидетельствование.

144. Народному Комиссариату Труда, по соглашению с Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов, предоставляется право запрещения ночных работ в тех предприятиях, где они не вызываются особой необходимостью и особо вредно отражаются на здоровье рабочих.

145. Предприятия, учреждения и хозяйства обязаны вывешивать на видном месте все действующие постановления и правила об охране труда рабочих и служащих и вести книги, требуемые по сему предмету постановлениями Народного Комиссариата Труда.

146. Надзор за выполнением всеми без исключения учреждениями, предприятиями, хозяйствами и лицами всех постановлений сего Кодекса, декретов, инструкций распоряжений и коллективных договоров в части, касающейся условий труда, охраны здоровья и жизни трудящихся, возлагается на состоящие в ведении Народного Комиссариата Труда инспекцию труда, техническую инспекцию и санитарную инспекцию.

147. Инспектора труда избираются на определенный срок советами профессиональных союзов и утверждаются Народным Комиссариатом Труда.

148. Для осуществления указанных в ст. 146 целей органы инспекции труда:

а) посещают во всякое время дня и ночи все предприятия, учреждения и хозяйства своего района и все места, где производится работа, а также все существующие при них учреждения для рабочих (квартиры, больницы, ясли, бани и пр.);

б) требуют от владельцев и заведующих предприятиями, учреждениями и хозяйствами необходимые объяснения, а равно представления всех необходимых книг, документов и сведений;

в) дают заключения о допустимости открытия целых предприятий или их частей;

г) делают предписания, обязательные для государственных, общественных и частных учреждений, предприятий, хозяйств и лиц об устранении замеченных ими нарушений и прочих недостатков в области охраны труда;

д) привлекают к ответственности в административном и судебном порядке за несоблюдение постановлений настоящего Кодекса, декретов, инструкций, распоряжений и прочих актов советской власти, направленных к охране жизни и здоровья трудящихся.

149. Помимо мер, указанных в предыдущих статьях, органы инспекции труда вправе принимать экстренные меры к устранению условий, непосредственно угрожающих жизни и здоровью рабочих, хотя бы принятие указанных мер и не было предусмотрено специальными законами, инструкциями или постановлениями и распоряжениями Народного Комиссариата Труда и его местных органов.

150. Наблюдение за точным применением и исполнением распоряжений, правил и обязательных постановлений по профессиональной гигиене, фабричной санитарии и технике безопасности возлагается на санитарных и технических инспекторов Народного Комиссариата Труда.

## XV. О профессиональных (производственных) союзах рабочих и служащих и их органах в предприятиях, учреждениях и хозяйствах.

151. Профессиональные (производственные) союзы, объединяющие граждан, работающих по найму в государственных, общественных и частных предприятиях, учреждениях и хозяйствах, имеют право выступать перед различными органами от имени работающих по найму в качестве стороны, заключающей коллективные договоры, а равно представлять от их имени по всем вопросам труда и быта.

152. Профессиональные (производственные) союзы, организуемые на основах, определяемых соответствующими съездами этих организаций, никакой регистрации в государственных учреждениях, установленной для обществ и союзов, не подлежат и регистрируются в объединяющих их межсоюзных организациях в порядке, устанавливаемом всероссийскими съездами профессиональных союзов.

153. Всякие иные объединения, незарегистрированные, согласно ст. 152, в межсоюзных органах, не могут именоваться профессиональ-

ными (производственными) союзами и присваивать себе права последних.

154. Профессиональные (производственные) союзы имеют право: а) приобретать имущество и владеть им; б) заключать всякого рода договоры, сделки и т. п., на основании действующего законодательства.

*Примечание.* Все права, предоставленные профессиональным (производственным) союзам, распространяются и на их межсоюзные объединения.

155. Все государственные органы должны, согласно ст. 16 Конституции Р. С. Ф. С. Р., оказывать профессиональным (производственным) союзам и их объединениям всяческое содействие, предоставляя им оборудованные помещения для устройства дворцов труда, домов союзов, льготы по пользованию почтой, телеграфом, телефоном, железнодорожными и водными путями сообщения и т. п.

156. Первичным органом профессионального союза в предприятии, учреждении или хозяйстве является комитет рабочих и служащих (фабрично-заводской, рудничный, пестроечный, местный и т. п.) или заменяющий комитет делегат—уполномоченный союза.

*Примечание 1.* Порядок выборов комитета работников данного предприятия, учреждения или хозяйства определяется соответствующим профессиональным (производственным) союзом.

*Примечание 2.* В военном и морском ведомстве комитеты рабочих и служащих организуются и действуют на основании специального постановления, издаваемого Народным Комиссариатом Труда по соглашению с Революционным Военным Советом Республики и Всероссийским Центральным Советом Профессиональных Союзов.

157. Никакой иной комитет в предприятиях, учреждениях или хозяйствах, кроме предусмотренного ст. 156 сего Кодекса и утвержденного соответствующим профессиональным (производственным) союзом, не может пользоваться правами, предоставляемыми ст.ст. 158—160.

158. Предметом деятельности комитета (ст. 156) является:

а) представительство и защита интересов рабочих и служащих, объединяемых им, перед администрацией предприятия, учреждения и хозяйства по вопросам условий труда и быта работников;

б) представительство перед правительственными и общественными организациями;

в) наблюдение за точным исполнением администрацией предприятия, учреждения или хозяйства, установленных законом норм по охране труда, социальному страхованию, выплате заработной платы, правил санитарии и техники безопасности и пр., а равно содействие государственным органам охраны труда;



г) мероприятия по улучшению культурного и материального быта рабочих у служащих;

д) содействие нормальному ходу производства в государственных предприятиях и участие через соответствующие профессиональные (производственные) союзы в регулировании и организации народного хозяйства.

159. Об избрании и начале действий комитета доводится до сведения администрации. Количество членов комитета рабочих и служащих, подлежащих освобождению от своей постоянной работы для ведения работы в комитете, устанавливается по следующей норме:

При общем количестве работников предприятия, учреждения или хозяйства	до 300 чел.,	освобождается не более	1	чел. на все рабоч. время.
„ „	от 300 „ 1000	„ „	2	
„ „	от 1000 „ 5000	„ „	3	
„ „	свыше „ 5000	„ „	5	

Освобождение от работ членов комитета производится администрацией на основании постановления комитета.

160. Освобождение от работы членов комитета для постоянных занятий в нем производится с сохранением заработка их квалификации, но не ниже соответствующей тарифной ставки. Освобожденным членам комитета гарантируется, по окончании их полномочий, продолжение работы в данном предприятии, учреждении или хозяйстве, на основе бывшего до избрания договора найма и происшедших в договоре за время состояния в комитете изменений.

Увольнение членов комитета может быть произведено, помимо соблюдения общих правил о прекращении и расторжении трудового договора (ст.ст. 44 и 47), лишь с согласия соответствующего профессионального (производственного) союза.

161. Никакие препятствия в деятельности комитетов и избирающих их органов союза (общие, делегатские собрания) не могут быть чинимы администрацией предприятия, учреждения и хозяйства, причем:

а) общие и делегатские собрания, как правило, должны происходить в нерабочее время; они могут происходить в рабочее время в случаях отправления собраниями государственных функций (выборы в советы рабочих и крестьянских депутатов, в учреждения социального страхования) или выборов на съезды профессиональных союзов; в других исключительных случаях это допускается только по соглашению с администрацией. Те же правила применяются и к собраниям в цехах;

б) заседания комитета происходят также, как общее правило, в нерабочее время и лишь в исключительных случаях, по соглашению с администрацией, все члены комитета могут освобождаться для этих заседаний в рабочее время.

в) администрация обязана доводить до сведения комитета в трехдневный срок о принятии рабочих и служащих, а равно извещать о предполагаемых увольнениях.

162. Средства на содержание комитета рабочих и служащих отчисляются администрацией предприятия, учреждения или хозяйства по смете, утверждаемой соответствующим профессиональным союзом, в размере не свыше 2% всей заработной платы рабочих и служащих данного учреждения, предприятия или хозяйства.

163. Расходование указанных в ст. 162 сумм производится комитетом на основе вырабатываемых соответствующими профессиональными союзами правил и не может производиться ни на какие другие нужды, кроме прямого их назначения.

164. Профессиональные (производственные) союзы имеют право требовать от администрации предприятия, учреждения или хозяйства своевременного внесения средств на содержание комитета, а также вести соответствующий контроль за их поступлением и расходованием.

165. Администрация предприятий, учреждений и хозяйств обязана предоставлять комитету бесплатно необходимое помещение со всем оборудованием, отоплением и освещением для занятий как самого комитета, так и общих и делегатских собраний, объединяемых комитетом работников, в какое помещение допускается беспрепятственный вход по делам комитета.

166. Члены правлений профессиональных союзов, их уполномоченные по специальным мандатам, а равно и члены комитета (ст.ст. 151 и 156) имеют право беспрепятственного посещения всех мастерских, цехов, отделений, лабораторий и пр. в данном предприятии, учреждении или хозяйстве.

167. Нарушение правил, установленных в главе XV сего Кодекса: «о профессиональных (производственных) союзах рабочих и служащих и их органов в предприятиях, учреждениях и хозяйствах», карается по ст. 134 Уголовного Кодекса Р.С.Ф.С.Р.

#### **XVI. Об органах по разрешению конфликтов и рассмотрению дел по нарушению законов о труде.**

168. Дела по нарушению законов о труде, а также все споры, возникающие на почве применения наемного труда, разрешаются либо в принудительном порядке—в особых сессиях народных судов, либо в порядке примирительного разбирательства—в расценочно-конфликтных комиссиях, примирительных камерах и третейских судах, организуемых на началах паритетного представительства сторон. Все указанные учреждения действуют на основании особого о каждом из них положения.

169. Все нарушения Кодекса Законов о Труде и всех других законодательств о труде, а также коллективных договоров, поскольку они пре-

следуются в уголовном порядке, рассматриваются в особых сессиях народных судов. Сессии эти образуются в составе: председателя—народного судьи и двух членов—одного представителя Народного Комиссариата Труда и одного представителя от профессиональных организаций.

Разбирательству в указанных сессиях народных судов могут подлежать также все индивидуальные и групповые споры между нанимателями и рабочими и служащими, если они не направлены в примирительные камеры.

170. В примирительных камерах и третейских судах могут разбираться: а) все споры по заключению, выполнению, толкованию и изменению коллективных договоров или тарифных соглашений; б) все споры, возникающие между сторонами по трудовому договору, в том случае, если стороны дают на это разбирательство свое согласие, за исключением споров, предусмотренных в первой части ст. 169.

171. В примирительные камеры дела поступают по соглашению сторон. Дела, связанные с проведением в жизнь коллективных договоров, принимаются примирительной камерой лишь после того, как они были рассмотрены и не получили разрешения в расценочно-конфликтной комиссии. В примирительной камере дела решаются исключительно по соглашению сторон.

В третейский суд передаются по обоюдному согласию сторон дела, как рассмотренные примирительной камерой, так и не рассмотренные ею. При конфликтах в государственных учреждениях и предприятиях органы Народного Комиссариата Труда, по требованию профессиональных союзов, организуют третейские суды, причем принятие таковых для государственных предприятий или учреждений является обязательным. В случаях острых конфликтов, угрожающих безопасности государства, третейский суд может быть назначен по особому постановлению высших государственных органов (Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета, Совета Народных Комиссаров и Совета Труда и Оборона).

172. В расценочно-конфликтных комиссиях рассматриваются лишь споры, возникающие на почве применения коллективных и трудовых договоров, а равно вопросы, специально оговоренные в настоящем Кодексе. В расценочно-конфликтных комиссиях дела решаются по соглашению сторон, а, при отсутствии такового, дело может быть перенесено в высшую инстанцию.

**Примечание.** Споры против существа коллективного договора, требование отмены отдельных частей его, а равно требование новых или дополнительных условий для включения в коллективный договор, ведению расценочно-конфликтных комиссий не подлежат.

173. Решения расценочно-конфликтных комиссий, соглашения примирительных камер, имеющие силу договора, а равно постановления третейских судов обжалованию не подлежат.

174. Соглашения примирительных камер проводятся в жизнь самими сторонами. Решения третейских судов, в случае нежелания принимающего добровольно исполнить их, передаются через органы Народного Комиссариата Труда в народный суд. Последний в течение 24 часов делает надпись о приведении решения в исполнение в принудительном порядке.

По отношению к рабочим решение третейского суда проводится профессиональным союзом.

### XVII. О социальном страховании.

175. Социальное страхование распространяется на всех лиц наемного труда, независимо от того, заняты-ли они в государственных, общественных, кооперативных, концессионных, арендных, смешанных или частных предприятиях, учреждениях или хозяйствах, или у частных лиц, независимо от характера и длительности их работы и способов расплаты с ними.

176. Социальное страхование охватывает собою: а) оказание лечебной помощи; б) выдачу пособий при временной утрате трудоспособности (болезнь, увечье, карантин, беременность, роды, уход за больным членом семьи); в) выдачу дополнительных пособий (на кормление ребенка, предметы ухода, погребение); г) выдачу пособий при безработице; д) выдачу пособий при инвалидности; е) выдачу пособий членам семейств трудящихся по найму в случае смерти или безвестного отсутствия их кормильца.

177. Для проведения социального страхования устанавливаются страховые взносы в процентном отношении к выплачиваемой заработной плате. Размер страховых взносов, в зависимости от степени вредности и опасности предприятия, устанавливается особыми постановлениями Совета Народных Комиссаров.

**Примечание.** Страховые фонды твердо бронируются на нужды обеспечения рабочих и служащих без права расходования их на какие-либо иные нужды.

178. Страховые взносы вносятся предприятиями, учреждениями, хозяйствами, или лицами, пользующимися наемным трудом, без права обложения страхуемого и без вычета их из заработной платы.

179. Все застрахованные, в случае временной утраты трудоспособности, независимо от причин, ее вызвавших (ст. 176, п. «б»), обеспечиваются пособиями, в размере тарифной ставки соответствующей категории в данном предприятии или учреждении к моменту вы-

платы пособия, и, во всяком случае, не ниже фактического заработка нетрудоспособного до момента утраты трудоспособности.

180. Пособия по временной нетрудоспособности выдаются со дня утраты трудоспособности по день восстановления ее или установления наличия инвалидности.

181. Пособия по беременности и родам выдаются застрахованным во все время их отпусков в течение сроков, установленных ст. 132 и примечанием к ней сего Кодекса.

182. Центральным органам социального страхования, при недостатке средств, предоставляется право временно понижать норму пособия при временной утрате трудоспособности (ст. 179), но таковая не может быть ниже двух третей тарифной ставки данной квалификации.

183. Помимо пособия, указанного в ст. 181, для застрахованных и их жеп, в случае рождения ребенка, устанавливается единовременное дополнительное пособие на предметы ухода за новорожденным в размере месячной средней заработной платы данной местности, а также пособие на кормление ребенка, в размере одной четверти средней месячной заработной платы данной местности. Последнее пособие выдается ежемесячно в течение девяти месяцев со дня рождения ребенка.

184. Пособие на погребение застрахованных и нетрудоспособных членов семей, находящихся на их иждивении, устанавливается в размере средней стоимости гражданских похорон, но не свыше месячной средней заработной платы данной местности.

185. Пособие по безработице устанавливается соответствующими органами в размере не ниже одной шестой средней заработной платы данной местности, в зависимости от квалификации безработного и стажа работ по найму до момента утраты заработка.

**Примечание.** Несоввершеннолетним безработным пособие устанавливается соответственно их квалификации, вне зависимости от стажа их работы по найму.

186. Продолжительность выдачи пособий по безработице, в зависимости от квалификации и стажа работы, устанавливается подлежащими органами, причем предельный срок выдачи пособий должен быть не менее шести месяцев.

187. Правом на социальное обеспечение при инвалидности пользуются все лица, работавшие по найму и потерявшие трудоспособность вследствие увечья, заболевания или старости.

Совету Народных Комиссаров предоставляется установить срок продолжительности работы, дающей право на получение пособия по старости.

188. Нормы и формы пенсионного обеспечения инвалидов устанавливаются подлежащими органами в зависимости от характера, степени инвалидности и имущественного положения инвалидов.

189. В случае смерти или засвидетельствованного подлежащим образом безвестного отсутствия лиц, работающих по найму, подлежат социальному обеспечению следующие члены их семей, не имеющие достаточных средств к существованию и находившиеся на иждивении застрахованных: а) несовершеннолетние дети, братья и сестры, до достижения ими шестнадцати лет; б) нетрудоспособные родители и супруг; в) те из вышеперечисленных членов семьи, которые хотя и трудоспособны, но имеют при себе детей до восьмилетнего возраста.

190. Нормы и формы обеспечения членов семей, страхуемых в случае смерти или безвестного отсутствия последних, устанавливаются подлежащими органами, в зависимости от возрастного и имущественного положения лиц, подлежащих обеспечению.

191. Неуплата предприятиями, учреждениями, хозяйствами и отдельными лицами причитающихся с них страховых взносов (ст. 178) ни в коей мере не лишает работающих у них по найму лиц на получение всех пособий, предусмотренных ст. 176 и сл. сего Кодекса.

192. За нарушение правил о социальном страховании, изложенных в сем Кодексе, а равно и в прочих законоположениях, виновные привлекаются к уголовной ответственности, согласно соответствующих статей Уголовного Кодекса.

Подписали: Председатель Всероссийского Центрального  
Исполнительного Комитета. **М. Калинин.**

Народный Комиссар Труда. **В. Шмидт.**

Секретарь Всероссийского Центрального Исполнительного  
Комитета. **А. Енукидзе.**

30 октября 1922 года.