

Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров БССР.

Пост. 191. Кодекс о Труде БССР.

I. Общая часть.

1. Кодекс о Труде распространяется на всех лиц, работающих по найму, в том числе и на дому (квартирников), и обязателен для всех государственных, кооперативных, общественных и частных учреждений, предприятий, хозяйств и лиц, применяющих наемный труд.

2. Условия труда временных и сезонных рабочих и служащих, лиц, занятых на лесозаготовительных и строительных работах, вольнонаемных рабочих и служащих предприятий и учреждений Народного Комиссариата по Военным и Морским делам и домашних работников регулируются этим Кодексом и специальными законами (приложение 1).

3. Наниматели, нарушающие правила, установленные этим Кодексом, а также постановлениями и инструкциями, изданными в его развитие, привлекаются к уголовной или административной ответственности.

4. Договора и соглашения о труде, ухудшающие условия труда сравнительно с настоящим Кодексом, не действительны.

II. Порядок найма и предоставления рабочей силы.

5. Рабочая сила может наниматься всеми предприятиями, учреждениями, хозяйственными лицами (государственными, кооперативными, общественными и частными) через биржи труда и непосредственно.

6. В коллективных договорах (ст. 13) может устанавливаться обязательность найма рабочей силы через биржи труда.

7. Наем массовой и групповой рабочей силы регулируется специальным законом.

8. Если в предприятиях или учреждениях увеличивается или уменьшается количество рабочей силы больше чем на 10 человек, то предприятия и учреждения обязаны сообщать об этом органам Народного Комиссариата Труда.

9. Предприятия и учреждения обязаны представлять органам Народного Комиссариата Труда статистические сведения о принятой на работу рабочей силе на основании установленных правил.

10. Посредником при найме рабочей силы могут быть только органы Народного Комиссариата Труда.

III. Порядок привлечения к трудовой повинности граждан БССР.

11. Для борьбы со стихийными бедствиями все граждане БССР, кроме указанных в ст. 12, могут привлекаться к трудовой повинности на основании постановлений окружных и районных исполнительных комитетов и местных советов.

12. К трудовой повинности не могут привлекаться: а) лица, не достигшие 18 лет; б) мужчины старше 45 лет; в) женщины старше 40 лет; г) лица, временно утратившие трудоспособность на срок, необходимый для ее восстановления; д) женщины в течение 8 недель до родов и 8 недель после родов; е) женщины, кормящие грудью; ж) инвалиды труда и войны; з) женщины, имеющие детей до 8-летнего возраста при отсутствии лица, ухаживающего за ними. Прочие льготы, в зависимости от состояния здоровья, семейного положения и характера трудовой повинности, могут устанавливаться Народным Комиссариатом Труда.

IV. Коллективные договора.

13. 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 рабочих и служащих для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или для групп их (ст. 16) и определяет содержание будущих личных трудовых договоров (ст. ст. 25 и 26).

14. Коллективный договор распространяется на всех лиц, работающих в данном предприятии или учреждении, независимо от того, состоят ли они членами профессионального союза, заключившего договор, или нет.

15. Коллективный договор не распространяется на лиц административного персонала, пользующихся правом приема и увольнения рабочих и служащих.

16. Коллективные договора могут быть генеральными, распространяющимися на целую отрасль производства народного хозяйства или управления, и местными. При наличии генерального коллективного договора заключение местных коллективных договоров допускается лишь в случаях, предусмотренных генеральным коллективным договором.

17. Предельный срок, на который могут заключаться коллективные договора, устанавливается Народным Комиссариатом Труда по соглашению с ЦСПС.

18. Отдельные статьи коллективных договоров, ухудшающие условия труда сравнительно с условиями, устанавливаемыми настоящим Кодексом и прочими законами о труде, не действительны.

19. Коллективные договора совершаются в письменной форме и подлежат обязательной регистрации в органах Народного Комиссариата Труда, которые имеют право отменять коллективный договор в части, ухудшающей положение рабочих и служащих по сравнению с законодательством о труде (ст. 18). Договор в остальной части регистрируется только в том случае, если обе стороны изъявят на то свое согласие.

20. Порядок регистрации коллективных договоров устанавливается Народным Комиссариатом Труда.

21. Незарегистрированный коллективный договор не может быть основанием для разрешения споров.

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. В случае, если стороны не согласны с тем, чтобы договор остался в силе, вопрос разрешается в конфликтном порядке.

24. Коллективный договор, возобновленный на новый срок, хотя бы и на прежних условиях, а также все изменения и дополнения, вносимые в договор, подлежат регистрации на общих основаниях (ст. 20).
25. Надзор за исполнением коллективных договоров в первую очередь возлагается на расценочно-конфликтные комиссии (ст. 169).

V. Трудовой договор.

26. Трудовой договор есть соглашение в письменной или устной форме двух или более лиц, по которому рабочий или служащий предоставляет свою рабочую силу за вознаграждение. Трудовой договор заключается независимо от того, заключен ли коллективный договор.
27. Недействительны условия трудового договора, ухудшающие положение рабочих и служащих сравнительно с условиями, установленными законами о труде, коллективными договорами и правилами внутреннего распорядка, распространяющимися на данное предприятие или учреждение (ст. ст. 4, 13, и 50—52), а также условия, ограничивающие политические или общегражданские права рабочего или служащего.
28. При заключении трудового договора обязательно должна выдаваться расчетная книжка всем рабочим и служащим, кроме лиц административного состава во всех предприятиях, учреждениях и хозяйствах. Выдача расчетной книжки не обязательна, если договор заключен на срок менее одной недели.
29. Трудовые договоры заключаются: а) на определенный срок не свыше одного года; б) на срок неопределенный; в) на время выполнения какой либо работы.
30. При заключении трудового договора с артелью, кроме расчетной книжки для каждого члена артели, выдается одна расчетная книжка для всей артели.
31. Лица в возрасте от 14 до 18 лет могут заключать трудовые договоры сами. Родители, опекуны, усыновители, попечители, а также учреждения и должностные лица, на которых возложен надзор за соблюдением закона об охране труда, имеют право требовать досрочного расторжения договора, угрожающего здоровью несовершеннолетнего, или вообще клонящегося к ущербу для него.
32. По трудовым договорам, заключенным представителем от имени хозяйства, предприятия или учреждения, отвечает хозяйство, предприятие или учреждение, для которого производится работа. По трудовым договорам с подрядчиком ответственность несет подрядчик.
33. Споры по договору о подряде рассматриваются на основании Гражданского и Гражданско-Процессуального Кодексов и специальных законов.
34. При заключении договора с артелью для нанимателя возникают по отношению к каждому члену артели те же права и обязанности, как если бы он заключил договор с каждым членом артели в отдельности.
35. Рабочий или служащий не имеет права без согласия нанимателя поручать исполнение возложенной на него работы другому лицу. Артель, нанявшаяся по трудовому договору, может, если противное в нем не обусловлено, сама заменять одних членов артели другими.
36. Наниматель может требовать от рабочего и служащего выполнения только той работы, для которой он нанят и которая соответствует законам о труде. Воспрещается поручение работы, сопряженной с явной опасностью для рабочего и служащего.

37. Наниматель имеет право перевести рабочего или служащего на другую работу, соответствующую его квалификации, если в предприятии, учреждении и хозяйстве временно нет работы. Если рабочий или служащий отказывается выполнить эту работу, то наниматель имеет право его уволить с выдачей выходного пособия, согласно ст. 88.

Каждый рабочий или служащий может привлекаться для работы, хотя-бы не соответствующей его квалификации, но необходимой для предотвращения опасности, угрожающей предприятию, учреждению или хозяйству—независимо от его квалификации.

Во всех указанных случаях заработная плата не может быть уменьшена, при чем, если временная работа оплачивается выше, чем та, на которую приглашен рабочий или служащий, то оплата производится по высшей ставке.

38. Рабочий или служащий может быть переведен нанимателем с одного предприятия или учреждения в другое, или с одной местности в другую лишь с согласия самого рабочего или служащего, при отсутствии согласия на перевод—трудовой договор может быть расторгнут нанимателем, при чем рабочему или служащему выплачивается выходное пособие, согласно ст. 88.

39. При приеме рабочих или служащих на работу наниматель может производить им испытание—рабочим—не больше 6 дней, а служащим—не больше месяца для ответственных работ и не больше 2-х недель для всех иных работ.

40. Рабочий или служащий за время испытания получает заработную плату по той должности, для занятия которой ему назначено испытание. Если после испытания рабочий или служащий не извещен о том, что он не принят на работу, он считается принятым. Если после испытания рабочий или служащий не принимается на работу, то ему выходное пособие не выплачивается.

41. До истечения срока испытания (ст. 39) рабочий или служащий считается безработным и за ним сохраняется установленная в органах Народного Комиссариата Труда очередь на посылку на работу.

42. Наниматель обязан выдать рабочему или служащему по его просьбе удостоверение о том, сколько времени и в какой должности он у него работал. Наниматели не имеют права сообщать друг другу тайные сведения о рабочем или служащем. Постановления органов Рабоче-Крестьянской Инспекции о запрещении служить в государственных, кооперативных и иных общественных учреждениях, предприятиях и организациях должны отмечаться в трудовых списках лиц, которым запрещена служба в этих учреждениях, предприятиях и организациях.

43. Наниматель не имеет права налагать на рабочего или служащего какие-либо денежные взыскания, 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 одной из сторон, согласно ст. ст. 46 и 47.

45. Трудовой договор остается в силе и при переходе учреждения, предприятия или хозяйства от одного ведомства или владельца к другому. Если по истечении срока договора ни одна из сторон не требует его прекращения, то договор остается в силе на прежних условиях на неопределенный срок.

46. Когда договор заключен на неопределенный срок, рабочий или служащий может требовать его расторжения во всякое время, но обязан предупредить нанимателя: при недельном расчете—не менее, чем за 1 день, а при двухнедельном или месячном расчете, не менее, чем за 7 дней.

47. Всякий трудовой договор может быть расторгнут по требованию нанимателя только в следующих случаях, кроме предусмотренных ст. ст. 37 и 38: а) в случае полной или частичной ликвидации предприятия, учреждения или хозяйства, а равно при сокращении работы в них; б) вследствие приостановки работ на срок более одного месяца по причинам производственного характера (ремонт, переоборудование и т. п.); в) в случае обнаружившейся непригодности рабочего или служащего к работе; г) в случае систематического неисполнения рабочим или служащим, без уважительных причин, обязанностей, возлагаемых на них договором или правилами внутреннего распорядка; д) вследствие совершения рабочим или служащим уголовно наказуемого деяния, непосредственно связанного с его работой и установленного вступившим в силу приговором суда, а также в случае пребывания рабочего или служащего под стражей более 2-х месяцев; е) в случае неявки рабочего или служащего на работу в течение 3-х рабочих дней в месяц без уважительных причин; ж) в случае непосещения рабочим или служащим работ вследствие временной утраты трудоспособности в течение 4-х месяцев со дня утраты таковой, а в случае временной утраты трудоспособности после беременности и родов по истечении 4-х месяцев сверх установленного ст. 92 4-месячного срока.

Расторжение договора в случаях, указанных в п. „в“ этой статьи, может последовать не иначе, как по решению расценочно-конфликтной комиссии.

Расторжение договора в случаях, указанных в п. „г“ этой статьи, допускается: а) в государственных учреждениях, а также в государственных, промышленных, транспортных, торговых и прочих предприятиях по распоряжению нанимателя, но рабочий или служащий имеет право обжаловать увольнение в расценочно-конфликтную комиссию; б) во всех остальных учреждениях и предприятиях только по решению расценочно-конфликтной комиссии.

Ответственные работники государственных, кооперативных и общественных учреждений и предприятий согласно списка, установленного Народным Комиссариатом Труда по соглашению с ЦСПС, могут увольняться без решения расценочно-конфликтной комиссии.

Договор с рабочим или служащим, состоящим членом фабрично-заводского комитета или иного соответствующего органа, может быть расторгнут в соответствии с этой статьей и ст. 161 настоящего Кодекса.

При расторжении договора нанимателем в случаях, предусмотренных п. п. „а“, „б“ и „в“—наниматель обязан предупредить рабочего или служащего об увольнении за две недели; компенсации в этих случаях выдаются в соответствии со ст. 88.

48. Заключенный на срок трудовой договор может быть до истечения такового расторгнут рабочим или служащим в следующих случаях: а) вследствие неполучения им в срок заработной платы, б) вследствие нарушения нанимателем принятых на себя по договору обязанностей или законов о труде, в) вследствие грубого обращения с рабочим или служащим со стороны нанимателя, а если нанимателем является частное лицо, то и членов его семьи, г) вследствие ухудшения санитарно-

гигиенических условий работы, д) во всех других случаях, специально предусмотренных законом. По протесту нанимателя наличие обстоятельств, указанных в п. п. „а“, „б“ и „в“ этой статьи, устанавливается расценочно-конфликтной комиссией, а при отсутствии таковой—прочими конфликтными органами.

49. Всякий трудовой договор может быть расторгнут также по требованию профессионального союза. В случае несогласия нанимателя с требованием союза, им может быть подана жалоба в конфликтном порядке.

VI. Правила внутреннего распорядка.

50. Правила внутреннего распорядка устанавливаются в целях регулирования труда предприятия, учреждения и хозяйства, в которых работает не менее 5 рабочих или служащих. Эти правила обязательны для рабочего или служащего лишь в том случае, если они изданы в установленном порядке (ст. ст. 52—55) и доведены до сведения рабочих или служащих.

51. Правила внутреннего распорядка должны содержать в себе указания на общие и специальные обязанности рабочих или служащих и администрации и ответственность за их нарушение.

52. Правила внутреннего распорядка не могут противоречить законам и постановлениям о труде и коллективному договору.

53. Правила внутреннего распорядка для отдельных государственных, кооперативных, частных и общественных учреждений и предприятий разрабатываются по соглашению между администрацией предприятия и фабрично-заводским или местным комитетом и утверждаются окружной инспекцией труда; на постановления окружной инспекции труда могут подаваться жалобы в Народный Комиссариат Труда, постановления коего являются окончательными.

54. Для отдельных отраслей народного хозяйства, для центральных учреждений для отдельных трестов, комбинатов и т. п. и прочих особо важных для государства предприятий правила внутреннего распорядка могут разрабатываться по соглашению между центральным управлением соответствующего профессионального союза и администрацией и утверждаться Народным Комиссариатом Труда. В развитие этих правил могут издаваться для отдельных предприятий и учреждений дополнительные правила внутреннего распорядка.

VII. Нормы выработки.

55. Нормы выработки устанавливаются по соглашению между администрацией предприятия или учреждения и профессиональным союзом или его органом (ст. ст. 151 и 157).

56. Рабочий или служащий, не выработавший по своей вине установленной нормы выработки в нормальных условиях работы, получает заработную плату соответственно количеству исполненной им работы, но во всяком случае не менее $\frac{2}{3}$ его тарифной ставки. В случае систематической невыработки установленной нормы рабочий или служащий может быть уволен на основании ст. ст. 47 этого Кодекса.

Нормальными условиями работы считаются: 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.).

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

VIII. Оплата труда.

58. Размер оплаты рабочему или служащему за его труд определяется коллективным и трудовым договором.

59. Размер оплаты не может быть ниже обязательного минимума заработной платы, определяемого специальным законом.

60. Размер оплаты определяется в договорах или повременно, исходя из нормального рабочего дня (ст. 94), или сдельно. Размер оплаты за работу в сверхурочное время должен быть указан в договоре особо, причем таковая не может быть ниже полуторного размера нормальной оплаты за первые два часа и двойного за последующие часы, а также за работу в дни отдыха или праздничные дни. Подростки за сокращенный рабочий день оплачиваются, как за полный рабочий день соответствующей категории рабочих.

61. Порядок исчисления и установления норм оплаты труда подростков в зависимости от характера и условий труда в соответствующих отраслях хозяйства устанавливается Народным Комиссариатом Труда.

62. При исполнении работ различной квалификации рабочий или служащий оплачивается по работе высшей квалификации (ст. 37).

63. При выполнении рабочим или служащим работы, для которой нужны специальные знания, труд их оплачивается в размере, установленном для данной категории труда и в том случае, если рабочий или служащий не имеет удостоверения о специальной выучке.

64. В случае, если рабочий или служащий переводится на ниже оплачиваемую работу, за ним сохраняется его прежний заработок в течение 2-х недель со дня перевода.

65. Если работа носит постоянный характер, то выдача заработной платы должна производиться периодически, но не реже, чем каждые 2 недели. Оплата за временную работу, длящуюся менее 2-х недель, производится немедленно по окончании работы.

66. Заработная плата выдается деньгами, а поскольку это оговорено в трудовом или коллективном договоре — натурой (предоставлением помещения для жилья, продовольствием). Условия выдачи оплаты натурой и порядок ее расценки, также размер денежной части оплаты, когда остальная часть уплачивается натурой, устанавливается договором.

67. Заработная плата выдается в рабочее время и в месте совершения работы.

68. Если невыполнение рабочим или служащим работы вызвано причинами, от него не зависящими, то оплата производится по его среднему дневному заработку. Порядок определения среднего заработка устанавливается Народным Комиссариатом Труда.

69. Рабочим или служащим, идущим в отпуск, уплачивается вперед за срок отпуска их средний заработок.

70. Сдельная или поштучная оплата определяется делением установленной дневной ставки данной категории на норму выработки (ст. 55), если в договоре не установлен способ расценок.

71. Если рабочий или служащий выполняет специальную работу по сдельному наряду, то он получает в установленные сроки (ст. 65) авансы в размере тарифной ставки его категории.

72. В случае невыработки по сдельному наряду тарифной ставки, работа оплачивается по фактической выработке, но не ниже $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (ст. 56).

73. В случаях, если рабочий или служащий не закончил сдельный наряд по не зависящим от него причинам, исполненная им часть наряда оплачивается по оценке, произведенной расценочно-конфликтной комиссией, а при отсутствии таковой или когда возникает спор между сторонами—в конфликтном порядке.

74. Сдельные работы подростков оплачиваются по одинаковым со взрослыми сдельным расценкам с доплатой им за два часа по их тарифной ставке.

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

76. Работы, начатые производством до изменения сдельных расценок, оплачиваются в размерах, установленных расценочно-конфликтной комиссией, а при отсутствии таковой—по соглашению нанимателя с соответствующим профессиональным союзом. Если расценка не установлена расценочно-конфликтной комиссией, а также когда нет соглашения между нанимателем и профессиональным союзом—вопрос разрешается в конфликтном порядке.

IX. Гарантии и компенсации.

77. За рабочими и служащими сохраняется прежний заработок (ст. 68) во время осуществления ими своего избирательного права.

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

79. За рабочими и служащими, избираемыми в качестве представителей на съезды, конференции и собрания уполномоченных, созываемых органами госуда, стьенными, профессиональными и потребительской кооперацией, сохраняется средний заработок на все время осуществления ими этих обязанностей.

80. Призванные в Красную Армию рабочие или служащие получают при увольнении плату за две недели вперед по среднему заработку.

81. Рабочим и служащим, командированным по делам службы, гарантируется на все время командировки их заработок, кроме того, им выплачиваются суточные и расходы, связанные с командировкой в порядке и размерах, устанавливаемых специальным законом.

82. При переводе рабочего или служащего по распоряжению администрации, связанном с переездом в другую местность, наниматель обязан выплатить рабочему или служащему компенсацию, предусмотренную специальным законом.

83. Порча приспособлений, изделий и материалов вследствие небрежности рабочего или служащего может повлечь за собой по постановлению расценочно-конфликтной комиссии единовременный вычет из его заработка в размере стоимости повреждения, но не свыше $\frac{1}{3}$ его месячной тарифной ставки.

84. Наниматель гарантирует бесплатное предоставление рабочему или служащему инструментов и приспособлений, необходимых для работы.

85. Использование для нужд предприятия инструмента, принадлежащего рабочему или служащему, влечет за собой обязательство со стороны нанимателя компенсировать рабочего или служащего за изнашивание инструмента соответствующей суммой, определяемой коллек-

тивным договором. В случаях, если исчисление этой суммы не определено коллективным договором, то таковая исчисляется согласно постановления 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 и нормам, устанавливаемым Народным Комиссариатом Труда.

87. За рабочими и служащими предприятий и учреждений, приостановивших свою работу на срок до одного месяца, сохраняется заработок в размере их тарифной ставки.

В случае приостановки работ предприятия или учреждения на срок не свыше 3-х дней, оплата служащих и рабочих за время простоя производится по среднему заработку (ст. 68).

88. Когда срочный или бессрочный трудовой договор расторгается по причинам, предусмотренным п. п. „а“, „б“ и „в“ ст. 47, наниматель обязан выплатить рабочему или служащему 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 ст. ст. 37, 38 и 48, рабочему или служащему выдается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

90. В случае расторжения трудового договора по причинам, предусмотренным в п. п. „г“, „д“, „е“ и „ж“ ст. 47 и ст. 49, а равно по собственному желанию рабочего или служащего в порядке ст. 46, выходное пособие не выдается. Выходное пособие также не выдается лицам, которым органами Рабоче-Крестьянской Инспекции запрещена служба в государственных, кооперативных и прочих общественных учреждениях, предприятиях и организациях.

91. В случае непредоставления предприятием или учреждением рабочему или служащему основного или дополнительного отпуска (ст. ст. 114 и 115), 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 из расчета его среднего заработка к моменту выдачи компенсации.

92. Рабочие и служащие, временно утратившие трудоспособность, сохраняют за собой место в учреждении или предприятии, в котором они работали в течение четырех месяцев (ст. ст. 47 п. „ж“ и 132).

93. В случае несостоятельности нанимателя, все выплаты рабочим и служащим, вытекающие из коллективных и трудовых договоров, должны производиться в первую очередь согласно ст. 311 ГПК.

Х. Рабочее время.

94. Продолжительность нормального рабочего времени предприятий и обслуживающих их учреждениях (конторах, складах и т. п.) не может превышать 8-ми часов и 7-ми часов для предприятий, переведенных на 7-ми часовой рабочий день на основании манифеста 2-й сессии ЦИК СССР IV созыва от 15 октября 1927 г. Порядок перевода предприятия на семичасовой рабочий день и условия труда на этих предприятиях устанавливаются специальным законом. Народный Комиссариат Труда по соглашению с ЦСПС устанавливает категорию ответственных политических, профессиональных, советских и прочих работников с ненормированным рабочим днем.

95. Продолжительность рабочего времени не может превышать 6 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 спискам профессий, устанавливаемых Народным Комиссариатом Труда. Для лиц, занятых в отраслях производства особо тяжелых и вредных для здоровья, устанавливается сокращенный рабочий день, согласно списка Народного Комиссариата Труда.

96. Для ночных работ от 10 час. до 6 час. утра рабочее время, установленное ст. ст. 94 и 95, сокращается на один час. При сменных работах или непрерывном дежурстве, продолжительность рабочего времени для ночной смены устанавливается согласно ст. ст. 94 и 95. В этих случаях оплата за каждый проработанный в ночное время час соответственно увеличивается: один ночной час оплачивается как восемь седьмых (ст. 94) или шесть пятых (ст. 95) дневного часа.

При сдельной оплате рабочие получают за каждый час ночной работы сверх сдельного заработка $\frac{1}{7}$ (ст. 94) или $\frac{1}{5}$ (ст. 95) их почасовой тарифной ставки.

97. Рабочее время занятых на постоянной работе и оплачиваемых помесечно ремонтных и сельско-хозяйственных рабочих, сторожей, истопников, дворников, уборщиков и подобных им категорий рабочих может быть разделено не больше, чем на три части с тем, чтобы общая длительность рабочего времени в течение месяца не превышала нормального месячного количества рабочих часов.

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

99. Рабочий или служащий имеет право во время перерыва отлучаться с места производства работы. Изъятия из означенного в этой статье правила, кроме тех предприятий и учреждений, в которых это запрещено специальным постановлением, могут допускаться лишь с согласия соответствующего профессионального союза по постановлению органов Народного Комиссариата Труда.

100. При работах с регулярными перерывами перерывы должны быть установлены не позже, чем через четыре часа после начала работы. Продолжительность перерыва устанавливается правилами внутреннего распорядка и не может быть меньше получаса и больше двух часов. Правила о специальных перерывах для кормящих матерей изложены в ст. 134.

101. Время начала и окончания рабочего дня устанавливается правилами внутреннего распорядка.

102. При сменной работе замена одной смены другой производится в соответствии с правилами внутреннего распорядка без ущерба для нормального хода работ.

103. Работа сверх нормального рабочего времени (сверхурочная) допускается в следующих исключительных случаях: а) при производстве работ, необходимых для обороны государства и для предотвращения общественной опасности и стихийных бедствий, б) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, освещению, канализации, почтово-телеграфной и телефонной связи, для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование, в) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки 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 и сооружений в тех случаях, когда это вызывает прекращение работы для значительного количества рабочих и служащих.

Применение в указанных в этой статье случаях сверхурочных работ допускается лишь по постановлению расценочно-конфликтной комиссии, а при отсутствии таковой лишь с согласия соответствующего профессионального союза и разрешения инспектора труда, а в экстренных случаях без надлежащего разрешения, но с уведомлением инспекции труда.

104. К производству сверхурочных работ безусловно не допускаются лица, не достигшие 18 лет.

105. Общее количество сверхурочных работ для каждого рабочего и служащего в течение года не может превышать 120 часов, а в течение двух дней подряд—4 часов.

106. На сезонных работах указанная норма сверхурочных работ может быть увеличена Народным Комиссариатом Труда по соглашению с ЦСПС.

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 рабочего или служащего, а также в ведомостях сверхурочных работ с указанием времени начала и конца работ и заработной платы, полученной рабочим или служащим за производство сверхурочной работы.

XI. Время отдыха.

109. Всем рабочим и служащим предоставляется еженедельный непрерывный отдых, продолжительностью не менее 42 часов. Дни еженедельного отдыха устанавливаются местными органами труда по соглашению с советами профессиональных союзов в зависимости от характера работы и национального и религиозного состава рабочих и служащих данной местности.

110. Тем рабочим и служащим, которые по условиям работы не могут воспользоваться общеустановленным еженедельным днем отдыха, отдых должен быть установлен в другие дни.

111. Производство работ воспрещается в следующие праздничные дни:

- а) 1 января—новый год и день провозглашения БССР;
- б) 22 января—день 9 января 1905 г. и день памяти В. И. Ленина.
- в) 12 марта—день свержения царского самодержавия;
- г) 18 марта—день Парижской коммуны.
- д) 1 и 2 мая—день Интернационала.
- е) 7 и 8 ноября—дни пролетарской революции.

112. Народный Комиссариат Труда по соглашению с Центральным Советом профессиональных союзов устанавливает, кроме указанных в ст. 111, еще 6 дней отдыха, руководствуясь местными национально-бытовыми условиями. Народный Комиссариат Труда по соглашению с ЦСПС имеет право устанавливать списки предприятий и учреждений, в которых по роду их работы работа должна производиться без перерыва в праздничные дни и дни отдыха.

113. Накануне дней отдыха и праздничных дней (ст. 109—111) рабочий день не должен превышать 6 часов и оплачивается как полный рабочий день. При сдельной оплате недоработанные часы должны оплачиваться по тарифной ставке.

114. Всем рабочим или служащим, проработавшим без перерыва не меньше 5½ месяцев, предоставляется один раз в году очередной отпуск не меньше, чем на две недели, а для лиц до 18 лет—не меньше, как на один месяц. Работа считается непрерывной и в том случае, если рабочий или служащий переводится по распоряжению администрации с одного предприятия (учреждения) в другое, или когда рабочий и служащий переходит без перерыва в работе из одного учреждения (предприятия) в другое.

115. Лицам, работающим в особых вредных и опасных предприятиях и в местностях с вредными климатическим условиями, предоставляется, кроме очередного, дополнительный отпуск сроком не менее 2-х недель. Список отраслей производства и профессий, дающих право на дополнительный отпуск, устанавливается Народным Комиссариатом Труда.

116. Воспрещается замена дополнительного отпуска (ст. 115) и очередного отпуска несовершеннолетним (ст. 114) денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных особыми постановлениями Народного Комиссариата Труда.

117. Отпуска предоставляются в течение всего года с таким расчетом, чтобы не нарушался нормальный ход работы предприятия, учреждения и хозяйства.

118. Время и порядок пользования отпусками устанавливается расценочно-конфликтной комиссией, а при отсутствии таковой—наимателями по соглашению с представителями рабочих или служащих (ст. 157). Разногласия разрешаются иными конфликтными органами.

119. Отпуска, предоставленные рабочим и служащим по болезни или на основании ст. 132, в счет очередных и дополнительных отпусков не входят.

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

ХII. Ученичество.

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

122. Срок ученичества устанавливается Народным Комиссариатом Труда не свыше 4-х лет для наиболее высокой квалификации.

123. Норма ученичества для учреждений и предприятий устанавливается специальным законом.

124. Ученикам не должна предоставляться работа, не относящаяся к изучаемой ими специальности.

125. Правила обучения учеников издаются Народным Комиссариатом Труда совместно с Народным Комиссариатом Просвещения по согласованию с заинтересованными предприятиями и обязательны для всех предприятий и учреждений.

126. Ученики, закончившие срок обучения, подвергаются испытанию. Им предоставляется право подвергаться испытанию и до окончания срока ученичества.

127. Ученичество у кустарей, ремесленников, промысловой кооперации и трудовых артелей регулируется специальным законом.

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 до 18 лет в особо тяжелых и вредных для здоровья производствах. Список этих работ и предельные нормы переноски тяжести для женщин и подростков устанавливаются Народным Комиссариатом Труда по соглашению с ЦСПС.

130. Женщины и лица моложе 18 лет не допускаются к производству ночных работ, за исключением предусмотренных постановлением Народного Комиссариата Труда.

131. Не допускается ночная и сверхурочная работа женщин, начиная с 6-го месяца беременности и кормящих грудью женщин в течение первых 6 месяцев кормления.

132. Освобождаются от работы женщины, занятые физическим трудом в течение 8 недель до родов и 8 недель после родов, а занятые конторским и умственным трудом в течение 6 недель до и 6 недель после родов. Список тех профессий конторского и умственного труда, для которых устанавливается срок отпуска 8 недель до и 8 недель после родов, издается Народным Комиссариатом Труда.

Срок освобождения от работы женщин при преждевременных родах, начиная с 5-го месяца беременности, устанавливается Народным Комиссариатом Труда по соглашению с ЦСПС.

133. Женщины, начиная с 5-го месяца беременности, не подлежат посылке в командировку без их на то согласия.

134. Для женщин, кормящих грудью своих детей, должны быть установлены помимо общих перерывов (ст. 100) еще дополнительные для кормления ребенка. Сроки перерывов устанавливаются правилами внутреннего распорядка, при чем перерывы на кормление не могут иметь место реже, чем через $3\frac{1}{2}$ часа и продолжительность их должна быть не меньше получаса. Указанные перерывы засчитываются в счет рабочего времени.

135. Запрещается прием на работу лиц моложе 16 лет. В исключительных случаях инспектора труда имеют право давать разрешения на поступление на работу малолетних, не моложе 14 лет.

136. Для лиц моложе 16 лет устанавливается 4-х часовой рабочий день.

137. Минимальное количество несовершеннолетних рабочих (бронь подростков) для отдельных отраслей промышленности устанавливается специальными законами.

XIV. Охрана труда.

138. Ни одно предприятие не может быть открыто, пущено в ход или переведено в другое здание без разрешения органов труда.

139. Все предприятия и учреждения должны принимать необходимые меры к недопущению и устранению вредных условий работы, предупреждению несчастных случаев и содержанию мест работы в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии согласно постановлений Народного Комиссариата Труда.

140. Машины и станки на время перерывов в работе должны быть останавливаемы, кроме случаев когда остановка их невозможна по техническим условиям, или когда они служат для вентиляции, водоотлива, освещения и т. п.

141. На всех особо вредных работах и работах, связанных с пребыванием в ненормальной температуре, в сырости и загрязнением тела и т. п., рабочим выдаются за счет предприятия специальная одежда и пред-

охранительные приспособления (очки, маски, респираторы, мыло и т. п.), согласно списка работ и по норме, устанавливаемым Народным Комиссариатом Труда.

142. Для предостережения от профессионального отравления на соответствующих работах рабочим выдаются за счет предприятия противогазы, жиры или нейтрализующие вещества по спискам и в размере, устанавливаемым Народным Комиссариатом Труда.

В случае невыдачи спецодежды, предохранительных приспособлений и противогазов (ст. 141) и приобретения их самими рабочими, стоимость таковых возмещается предприятием или учреждением рабочему или служащему по фактической их стоимости.

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

144. Народному Комиссариату Труда по соглашению с ЦСПС 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 Кодекс о Труде, все постановления и правила об охране труда рабочих и служащих и вести книги, требуемые постановлениями Народного Комиссариата Труда.

146. Надзор за выполнением всеми учреждениями, предприятиями, хозяйствами и лицами сего Кодекса, постановлений и инструкций о труде и коллективных договоров возлагается на инспекцию труда, техническую инспекцию и санитарную инспекцию Народного Комиссариата Труда.

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) имеют право посещать 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 для рабочих квартиры, ясли и проч.; б) имеют право требовать от владельцев и заведующих предприятиями, учреждениями и хозяйствами необходимые сведения, книги и документы; в) дают заключение об открытии предприятий или их частей; г) делают предписания, обязательные для государственных, общественных и частных учреждений, предприятий, хозяйств и лиц об устранении нарушений и прочих недостатков в области охраны труда; д) привлекают к ответственности в административном и судебном порядке за несоблюдение настоящего Кодекса и прочих законов и постановлений о труде.

149. Органы инспекции труда имеют право принимать необходимые меры к устранению условий, непосредственно угрожающих жизни и здоровью рабочих, хотя бы принятие указанных мер не было предусмотрено законами и постановлениями Народного Комиссариата Труда и его местных органов.

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

XV. Профессиональные (производственные) союзы рабочих и служащих и их органы 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 рабочих и служащих, заключать коллективные договоры, а также представлять от их имени по всем вопросам труда и быта.

152. Профессиональные союзы, организуемые на основах, определяемых соответствующими съездами этих организаций, регистрируются только в их межсоюзных организациях в порядке, устанавливаемом Всесоюзным Центральным Советом профессиональных союзов.

153. Всякие иные объединения, незарегистрированные согласно ст. 152 в межсоюзных органах, не могут именоваться профессиональными союзами и не имеют их прав.

154. Профессиональные союзы имеют право: а) приобретать имущество и владеть им, б) заключать договора, сделки и т. п.

Все права, предоставленные профессиональным союзам, распространяются и на их межсоюзные объединения.

155. Организации профессиональных союзов и их межсоюзных объединений с правами юридического лица несут имущественную ответственность по обязательствам, возникающим из их хозяйственной деятельности на основаниях, указанных в Гражданском и Гражданско-Процессуальном кодексах. Организация профессиональных союзов отвечает по обязательствам высших и низших органов только в тех случаях, если ими взята на себя эта ответственность.

156. Все государственные органы должны согласно ст. 8 конституции БССР оказывать профессиональным 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.

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

Порядок выборов и утверждение комитета рабочих и служащих данного предприятия, учреждения или хозяйства определяется соответствующим профессиональным союзом.

В учреждениях и предприятиях Народного Комиссариата по Военным и Морским делам комитеты рабочих и служащих организуются и действуют на основании специального постановления.

158. Никакой иной комитет, предприятие, учреждение и хозяйство, кроме предусмотренного в ст. 157 сего Кодекса, не может пользоваться правами, предоставляемыми ст. ст. 159—161.

159. Предметом деятельности комитета (ст. 157) является: а) представительство и защита интересов рабочих и служащих перед администрацией предприятия, учреждения или хозяйства по вопросам условий труда и быта рабочих и служащих, б) представительство перед правительственными и общественными организациями, в) наблюдение за выполнением администрацией предприятия, учреждения или хозяйства установленных законом норм по охране труда, социального страхования, выплата заработной платы, правил санитарии и техники безопасности и проч., а также содействие государственным органам

охраны труда, г) мероприятия по улучшению культурного и материального быта рабочих и служащих, д) содействие нормальному ходу работ в государственных предприятиях и участие через соответствующие профессиональные союзы в регулировании и организации народного хозяйства.

160. 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 рабочих и служащих предприятия или хозяйства:

до 300 человек—не больше 1 человека на все рабочее время,
от 300 чел. до 1.000 ч.—не больше 2 чел. на все рабочее время,
от 1.000 ч. до 5.000 ч.—не больше 3 чел. на все рабочее время,
свыше 5.000 человек—не больше 5 человек на все рабочее время.

Освобождение от работы членов комитета предприятий или учреждений производится администрацией на основании постановления комитета.

161. За членами комитетов (ст. 160) сохраняется заработок их квалификации, но не меньше соответствующей тарифной ставки. Им гарантируется после окончания их полномочий работа в данном предприятии, учреждении или хозяйстве на основе бывшего до выборов договора найма и происшедших в договоре изменений. Увольнение членов комитета, кандидатов в члены комитета, а также членов рабочей части РКК, помимо соблюдения общих правил о прекращении и расторжении трудового договора (ст. ст. 44 и 47), может производиться лишь с предварительного согласия соответствующего профессионального союза, без которого вопросы об увольнении не могут рассматриваться конфликтными органами.

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

Общие и делегатские собрания должны происходить в нерабочее время. Если же собрание выполняет государственные функции (выборы в советы рабочих и крестьянских депутатов и учреждения социального страхования) или выбирает на съезды профессиональных союзов, то они могут происходить и в рабочее время, в других случаях это допускается только по соглашению с администрацией. Те же правила применяются и к собраниям в цехах. Заседания комитета также происходят в нерабочее время и только в исключительных случаях по соглашению с администрацией все члены комитета могут освободиться от работы для заседания в рабочее время.

163. Администрация обязана доводить до ведома комитета о найме и увольнении рабочих и служащих в порядке, предусмотренном специальным законом.

164. Средства на содержание комитета рабочих и служащих отпускаются 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. Указанные в этой статье суммы расходуются комитетом на основе правил, вырабатываемых соответствующими профессиональными союзами, и не могут расходоваться ни на какие другие нужды.

165. Профессиональные союзы имеют право требовать от администрации предприятия, учреждения или хозяйства своевременного

внесения средств на содержание комитета, а также вести контроль за их поступлением и расходованием.

166. Администрация предприятий, учреждений и хозяйств обязана предоставлять комитету бесплатно необходимое помещение со всем оборудованием, отоплением и освещением для занятий комитета и для общих и делегатских собраний рабочих и служащих. Вход в это помещение по делам комитета беспрепятственный.

167. Члены правлений профессиональных союзов, их уполномоченные по специальным мандатам, а также и члены комитета (ст. ст. 151 и 157) имеют право беспрепятственного посещения всех мастерских, цехов, отделений, лабораторий и проч. в данном предприятии, учреждении или хозяйстве.

168. Нарушение правил, установленных в этой главе, карается по ст. 141 Уголовного Кодекса БССР.

XVI. Органы по разрешению конфликтов и рассмотрению дел по нарушению законов о труде.

169. Органам для разрешения конфликтов, возникающих на почве применения наемного труда, являются расценочно-конфликтные комиссии, примирительные камеры, третейские суды и трудовые сессии народного суда.

170. Дела по нарушению Кодекса о труде и коллективных договоров, преследуемые в уголовном порядке, рассматриваются трудовыми сессиями народного суда.

171. Расценочно-конфликтные комиссии, примирительные камеры и третейские суды действуют на основании специального закона.

172. Трудовые сессии народного суда образуются в составе: председателя—народного судьи и 2 членов—одного по выборам межсоюзного профессионального объединения и второго—по выборам соответствующего городского совета или районного исполнительного комитета из числа работников хозяйственных предприятий и учреждений.

173. Порядок рассмотрения трудовыми сессиями народного суда трудовых конфликтов, а также дел о нарушении законодательства о труде и коллективных договоров, преследуемых в уголовном порядке, устанавливается инструкцией Народного Комиссариата Юстиции, согласованной с Народным Комиссариатом Труда и ЦСПС.

XVII. Социальное страхование.

174. Социальное страхование распространяется на всех рабочих и служащих, занятых в государственных, кооперативных, концессионных, арендных, смешанных и в частных предприятиях, учреждениях или хозяйствах или у частных лиц, независимо от характера и продолжительности работы и способов расплаты с ними.

175. Пособие из средств социального страхования выдается: а) при временной нетрудоспособности (болезнь, в частности профессиональная, трудовое увечье, беременность и роды, карантин, уход за больным членом семьи), б) при рождении ребенка (на уход и на кормление), в) в случае смерти, г) при безработице, д) при инвалидности и е) при потере кормильца.

Органы социального страхования участвуют в организации медицинской помощи застрахованным и в использовании фонда медицинской помощи.

176. Для проведения социального страхования устанавливаются страховые взносы в процентном отношении к заработной плате. Размер

страховых взносов, в зависимости от степени вредности и опасности предприятий, устанавливается специальным законом. Страховые фонды расходуются исключительно на нужды обеспечения рабочих и служащих.

177. Страховые взносы вносятся предприятиями, учреждениями, хозяйствами или лицами, применяющими наемный труд, без права удержания из заработной платы застрахованных. Неуплаченные в сроки, установленные страховыми органами, страховые взносы и пени по ним взыскиваются, как налоги. Пени могут сниматься только органами социального страхования на основании специального закона.

178. Пособие по временной нетрудоспособности рабочих и служащих выдается им в размере их полного заработка от работы по найму с изъятиями, установленными законом. Это пособие выдается со дня прекращения работы вследствие утраты трудоспособности до ее восстановления или установления инвалидности.

179. Пособие при беременности и родах выдается женщинам, работающим по найму, согласно ст. 132 этого Кодекса.

180. Пособие при рождении ребенка выдается женщинам, работающим по найму, и женам рабочих и служащих, если заработок каждого из родителей не выше суммы, при увеличении которой указанное пособие на основании специального закона не выдается.

181. Пособие на погребение лица, работавшего по найму, выдается тем лицам, которые тратят деньги на погребение, а пособие на погребение членов семьи лица, работающего по найму, когда они были на его иждивении, выдается этому лицу.

182. Право на указанное в ст. ст. 180 и 181 пособие имеют и безработные, получающие пособие по безработице (ст. 184) и члены их семей, утратившие кормильцев, согласно положения „Об обеспечении в порядке социального страхования при инвалидности и при утрате кормильца“ (С. З. БССР 1928 г. № 17, ст. 166).

Лица младшего начальствующего состава сверхсрочной службы, среднего, старшего и высшего начальствующего состава, находящиеся в долгосрочном отпуску, запасе, или совсем уволенные от службы, работающие по найму или получающие от органов социального страхования пособие по безработице, кроме лиц, получающих пенсию на основании „Положения о государственном обеспечении кадрового начальствующего состава Рабоче-Крестьянской Красной армии“ (С. З. СССР 1926 г. № 20, ст. 131), имеют право на предусмотренное ст. ст. 180 и 181 пособие вне зависимости от стажа работы по найму.

183. Пособие по безработице выдается только тем безработным, которые раньше работали по найму.

Лица младшего начальствующего состава сверхсрочной службы, среднего, старшего и высшего начальствующего состава, которые находятся в долгосрочном отпуску, в запасе или совсем уволены от службы, кроме лиц, получающих пенсию в порядке положения о государственном обеспечении начальствующего состава Рабоче-Крестьянской Красной армии (С. З. СССР 1926 г. № 20, ст. 131), имеют право на пособие по безработице вне зависимости от того, работали ли они раньше по найму. В отношении остальных лиц, уволенных в долгосрочный отпуск, в запас или совсем от службы сохраняет силу ст. 87 Кодекса Законов о льготах и преимуществах для военнослужащих Рабоче-Крестьянской Красной армии и их семей.

Пособие по безработице не выдается тем безработным, которым органами РКИ запрещена служба в государственных, кооперативных и прочих общественных учреждениях, предприятиях и организациях.

184. Право на обеспечение по инвалидности со средств социального страхования имеют все рабочие и служащие, утратившие трудоспособность, и члены их семей на основании положения об обеспечении в порядке социального страхования при инвалидности и утрате кормильца (С. 3. СССР 1928 г. № 17; ст. 146).

Права на обеспечение по инвалидности со средств социального страхования не имеют лица, коим органами РКИ запрещена служба в государственных, кооперативных и прочих общественных учреждениях, предприятиях и хозяйствах.

185. Рабочие и служащие имеют право на получение всех пособий, предусмотренных ст. 175 сего Кодекса независимо от того, уплачены ли предприятиями, учреждениями, хозяйствами и отдельными гражданами страховые взносы за них.

Исп. об. Председателя Центрального Исполнительного
Комитета БССР *А. Хацкевич.*

Зам. Председателя Совета Народных Комиссаров
БССР *М. Карклин.*

За Секретаря Центрального Исполнительного
Комитета БССР *В. Игнатовский.*

27 июля 1929 г.
г. Минск.