

Справочник № 5

Советские методы борьбы за
дисциплину труда

Издательство
Радио "Освобождение"
Мюнхен, Лилиентальштрассе № 2

Справочник № 5

Советские методы борьбы за
дисциплину труда

Издательство
Радио "Освобождение"
Мюнхен, Диллентальштрассе

П р е д и с л о в и е

Настоящая работа имеет своей задачей ознакомить работников радиостанции "Освобождение" с некоторыми методами принуждения и труду рабочих и служащих, применяемых в Советском Союзе. Основное место уделено административно-судебным мерам советского правительства в области труда и, кроме того, дан краткий обзор мер организованного общественного воздействия на трудящихся, применяемых с целью усиления их эксплуатации.

Работа составлена на основании тех ограниченных источников, которые доступны в наших условиях, и на исчерпывающую полноту не претендует.

Отдел изучения СССР.

F o r e w o r d

The purpose of this work is to acquaint Radio Liberation staff members with certain methods used in the Soviet Union to coerce workers and employees. Chief attention has been devoted to administrative and legal measures adopted by the Soviet government in the labor field. A brief survey of steps designed to exert organized public pressure on workers, so as to exploit them even more, are also included.

The work has been compiled on the basis of existing sources available to us here and lay no claim to being exhaustive.

Soviet Research Section

СОВЕТСКИЕ МЕТОДЫ БОРЬБЫ ЗА ДИСЦИПЛИНУ
ТРУДА РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ

Среди методов, которыми пользуется советский режим для повышения интенсификации труда рабочих и служащих, решающую роль играет прямое административное принуждение, призванное подавлять в зачатие всякое сопротивление со стороны трудящихся против односторонне навязанных им условий труда. Экономическое принуждение, выражающееся в широком применении сдельной системы оплаты труда¹⁾, часто в ее наиболее жестокой форме - прогрессивной сдельщины, по ряду причин, свойственных советской хозяйственной системе, не дает ожидаемого от него эффекта. Вследствие этого советское правительство прибегает к наиболее доступному для него орудию - административно-судебному принуждению к труду. При этом диктаторский режим, который исключает всякое участие трудящихся в решении вопросов труда, пользуется монополией в выборе мер государственного принуждения; границей для него является лишь практическая осуществимость мероприятий, но не общественное мнение или нравственно-этические соображения. Советские же профсоюзы, с беспредельным угодничеством исполняющие волю коммунистической партии, прикрывают собой антисоциальные мероприятия советского правительства и, тем самым, открыто предают

1) По сообщению газеты "Труд" от 21 июля 1955 г. более 70% рабочих в промышленности оплачиваются сдельно.

интересы трудящихся. Достаточно указать на то, что обычно наиболее жестокие меры советского правительства против рабочих и служащих проводятся по инициативе советских профсоюзов.¹⁾

Не лишне будет отметить здесь одно заблуждение относительно побудительных мотивов, которые лежат в основе государственных мер принуждения к труду в СССР. В западно-европейской печати, прямо или косвенно, высказывалось мнение, что эти меры продиктованы особенностями характера русского и других народов СССР, которые, якобы, склонны к легкомысленному отношению к труду. Не останавливаясь на вопросе о психологии и культуре труда населения Советского Союза, укажем лишь на то, что годы господства коммунистического режима в так называемых народно-демократических странах показали несостоятельность рассуждений, пытающихся оправдывать советские мероприятия в области труда трудовой психологией советского населения; в этих странах введено также "передовое трудовое законодательство" и ведется систематическая кампания по интенсификации труда и укреплению трудовой дисциплины, хотя еще лишь в первоначальных формах. Мимо цели бьют также утверждения советских специалистов по вопросам трудового права о том, что советское государство прибегало к строгим мерам в области труда рабочих и служащих лишь по чрезвычайным соображениям, например, ввиду военной опасности²⁾. В действительности эти мероприятия советского правительства вытекают из

1) Напр., Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. об удлинении рабочего дня и установлении уголовной ответственности за опоздания на работу и за самовольное оставление места работы, был издан по ходатайству ВЦСПС.

2) См. проф. Александров. Советское трудовое право, 1954 г., стр. 104.

сущности коммунистического режима и история советского трудового законодательства есть история постепенного наступления на трудовые права рабочих и служащих. Проиллюстрируем это некоторыми примерами: принятый в 1922 г. Кодекс законов о труде РСФСР и соответствующие кодексы других союзных республик допускали увольнение рабочего и служащего за неявку на работу свыше 6 дней в месяц в общей сложности или более 3-х дней сряду¹⁾; но в 1927 г. был установлен порядок, согласно которому увольнение применялось уже за неявку на работу в течение 3-х дней в месяц в общей сложности; вскоре же после этого постановление СНК СССР от 6 марта 1929 г. предоставило право директорам предприятий увольнять рабочих и служащих своей властью без санкции Расценочно-конфликтной комиссии, которая до этого была обязательна; постановление СНК СССР от 15 ноября 1932 г. установило увольнение рабочего или служащего с выселением из квартиры в доме предприятия или учреждения за пропуск одного лишь рабочего дня в течение месяца; и наконец, Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. опоздание на работу, так же как самовольный переход на другое место работы объявил уголовно-наказуемым деянием²⁾. Параллельно этому шло и удлинение рабочего дня. В 1940 г. шестичасовой рабочий день на предприятиях был заменен 7 часовым, 7 часового - 8 часовым рабочим днем, для молодежи от 16 до 18 лет 6 часового рабочий день был заменен 8 часовым, для служащих был введен вместо существовавшего со дня Октябрьской революции 6 часового рабочего дня 8 часового

1) См. ст. 47 п "е" Кодекса Законов о труде РСФСР, принятый 1У сессией ВЦИК 1X созыва 9 ноября 1922 г.

2) "Ведомости Верховного Совета СССР", 1940 г., № 20

рабочий день.

Надо сказать, что история советского трудового законодательства изобилует фактами, свидетельствующими об эксплуататорском и характере большевистского режима. Однако данная работа имеет своей задачей освещение ныне действующего положения и углубляться в историю, к сожалению, не может.

АДМИНИСТРАТИВНЫЕ МЕРЫ ПРИНУЖДЕНИЯ К ТРУДУ

В настоящее время в Советском Союзе административные меры применяются как для принуждения к вступлению в трудовое правоотношение, так и для поддержания установленного трудового режима на предприятиях и в учреждениях.

Советское государство ряд категорий населения в законодательном порядке привлекает к труду и обязывает каждого работать там, где ему определяют место государственные органы. Это касается, во-первых, учащихся так называемых школ трудовых резервов. По существующему законодательству¹⁾ подростки начиная с 14 летнего возраста мобилизуются для обучения их в школах трудовых резервов - ремесленных училищах, железнодорожных училищах и школах фабрично-заводского обучения. Эти лица в течение 2-х лет в ремесленных и железнодорожных училищах и в течение 6-ти месяцев в школах фабрично-заводского обучения принудительно обучаются тем профессиям, которые им укажут органы власти, а по окончании обучения обязаны проработать 4 года подряд опять таки по указанию соответствующих государственных органов. На

1) Указ Президиума Верховного Совета СССР от 2 октября 1940 г. ("Ведомости Верховного Совета СССР", 1940 г, № 37)

систему обучения, применяемую в ремесленных училищах в промышленности, с 1953 г. переведена также подготовка квалифицированных механизаторских кадров для МТС. Существовавшие школы механизации реорганизованы в училища и школы ФЗО механизации сельского хозяйства с 6 месячным и 1 годичным сроком обучения. Лица, окончившие училища и школы ФЗО механизации сельского хозяйства обязаны проработать в МТС и совхозах не менее 2-х лет¹⁾.

Во-вторых, все лица, окончившие высшие и средние специальные учебные заведения обязаны проработать в определенных местах по указанию соответствующих министерств или ведомств не менее 3-х лет²⁾. Необходимо подчеркнуть, что в действительности срок обязательной работы для этих лиц является неограниченным. На них, как и на всех рабочих и служащих, распространяется Указ от 26 июня 1940 г., запрещающий уход с предприятия или учреждения без разрешения администрации и истечение 4-х годичного срока работы для окончивших школы трудовых резервов и 3-х годичного - для специалистов, окончивших высшие и средние специальные учебные заведения, основанием для ухода с работы служить не может. Эти сроки имеют лишь то значение, что в течение этого времени специалисты с высшим и средним образованием и молодые квалифицированные рабочие находятся в особом правовом положении по сравнению с другими рабочими и служащими. Например, лица, окончившие школы трудовых резервов в течение 4-х лет считаются мобилизованными и находятся на особом учете государственных

1) См. постановление Совета Министров СССР и ЦК КПСС ("Известия" от 1 октября 1953 г.)

2) См. Приказ министра высшего образования СССР от 10 июня 1948 г. (Советское трудовое право под редакцией проф. Александрова, 1949 г., стр. 133)

трудоустроенных резервов; они могут быть переведены на любое другое предприятие и по любому основанию; окончившие высшие и средние специальные учебные заведения в течение трех лет не могут поступить на другую работу по своему выбору даже в том случае, если они были уволены с предприятия или учреждения, в котором работали, независимо от причины увольнения - по сокращению штатов, ликвидации предприятия или цеха и т.п., и в этом случае они должны работать там, куда их направит орган, в распоряжении которого они состоят (министерство, ведомство и т.д.)

В-третьих, широкого круга специалистов, квалифицированных рабочих и служащих касается Указ Президиума Верховного Совета СССР от 19 октября 1940 г.¹⁾ об обязательном переводе трудящихся с одних предприятий и учреждений в другие. В порядке этого Указа могут быть переведены в обязательном порядке инженеры, конструкторы, техники, мастера, чертежники, мастера, экономисты, счетоводы-финансовики и плановые работники, а также квалифицированные рабочие, начиная с 6-го разряда и выше. Правом перевода обладают министры СССР, министры топливной промышленности РСФСР, УССР, БССР, министр лесной промышленности РСФСР, министр коммунального хозяйства РСФСР, министр жилищно-гражданского строительства РСФСР, начальник Главсевморпути, председатель Комитета по делам архитектуры при Совете Министров СССР. Перечисленные министры и руководители ведомств могут распоряжаться о переброске специалистов, рабочих и служащих независимо от территориального расположения предприятий и учреждений.

1) "Ведомости Верховного Совета СССР", 1940 г., № 42

Если иметь ввиду, что в 1954 г. школы трудовых резервов в промышленности, транспорте и сельском хозяйстве окончило около 700.000 человек,¹⁾ а высшие и средние специальные учебные заведения - 560.000 молодых специалистов²⁾, то контингент трудящихся, вступающих в трудовой процесс в силу одностороннего акта государственной власти, составляет большую часть ежегодного прироста рабочих и служащих, который за 1954 г. составил 2 миллиона человек. Из этого вытекает, что попытки советских юристов ставить на первое место трудовой договор в качестве основания возникновения трудовых правоотношений и лишь на второе место акты государственного принуждения, не выдерживают критики³⁾. В действительности прямое государственное принуждение, превалирует над договором. Это находится в вопиющем противоречии с принципом свободы труда, лежащим в основе деятельности Международной организации труда⁴⁾, членом которой Советский Союз теперь является.

Укажем в скобках, что в военные годы все трудоспособное городское население - мужчины от 16 до 55 лет и женщины от 16 до 50 лет - было мобилизовано на период войны для работы на производстве и строительстве и уклонение от работы каралось принудительными работами по месту жительства до 1 года.⁵⁾

- 1) См. сообщение ЦСУ ("Правда" от 21 января 1955 г.)
- 2) Там же.
- 3) А.Е. Пашерстник. Право на труд. Изд. Академии наук СССР, 1951 г., стр. 211.
- 4) См. раздел III пункт "Б" Декларации Международной организации труда, принятой в Филадельфии в 1944 г.
- 5) Указы Президиума Верховного Совета СССР от 13 февраля 1942 г. и от 19 сент. 1942 г. ("Ведомости Верховного Совета СССР" 1942, № 6 и 38.

Рабочие и служащие обоего пола предприятий военных отраслей промышленности, а также других отраслей, обслуживающих военную промышленность, были закреплены на период войны за теми предприятиями, на которых они работали; за самовольный уход с предприятия они, как дезертиры, предавались суду военного трибунала и наказывались тюремным заключением от 5 до 8 лет ¹⁾. Такому же наказанию - от 5 до 8 лет тюремного заключения - подвергались по приговору военного трибунала рабочие и служащие и инженерно-технические работники обоего пола, работавшие в государственных предприятиях и учреждениях в районах, близких фронту. Они были закреплены за предприятиями и учреждениями, в которых работали, и обязаны были эвакуироваться вместе с предприятием и учреждением, в случае решения правительства об этом ²⁾. На всех предприятиях промышленности, транспорта, сельского хозяйства и торговли распоряжением директора рабочий день мог увеличиваться от 1 до 3-х часов, для подростков до 16 лет - до 2-х часов ежедневно, очередные и дополнительные отпуска были отменены и заменялись денежной компенсацией ³⁾. В сельской местности было установлено обязательное участие в уборочных работах всего проживающего в колхозах и на территориях совхозов трудоспособного населения, не занятого на работе в промышленности и на транспорте ⁴⁾.

1) Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 декабря 1941 г. ("Ведомости Верховного Совета СССР" 1942, № 2.)

2) Указ Президиума Верховного Совета от 29 СССР от 29 сент. 1942г ("Ведомости Верховного Совета СССР", 1942 г., № 38)

3) Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. ("Ведомости ВС СССР", 1941 г., № 30)

4) А.Е. Пашерстник. Право на труд. Издательство АН СССР, 1951 г, с. 210.

ПРИНУДИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖАНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Под шумихой, поднятой еще в 1929 г. и продолжающейся до сих пор, о социалистическом соревновании, ударничестве, стахановском, кривоносовском и прочих движениях, имеющей целью показать, что трудящиеся СССР охвачены трудовым энтузиазмом, советский режим административно-судебными мерами беспощадно подавляет всякоевольное и невольное проявление человеческой слабости в процессе труда. Действующее советское трудовое законодательство предусматривает двойную ответственность рабочего и служащего за нарушение трудовой дисциплины: персональную и материальную.

Правила внутреннего трудового распорядка регулируют трудовой режим на предприятиях и в учреждениях. Утвержденные постановлением СНК СССР от 18 января 1941 г. Типовые правила "имеют целью обеспечить укрепление социалистической дисциплины труда, правильную организацию работы, полное и рациональное использование рабочего времени, повышение производительности труда и выпуск доброкачественной продукции"¹⁾. На основе Типовых правил внутреннего трудового распорядка издаются отраслевые правила, которые действуют на отдельных предприятиях и учреждениях с дополнениями, в случае необходимости, применительно к условиям отдельных предприятий и учреждений. Например, Правила внутреннего распорядка для работников судебных органов содержат указания, что работа в народных судах 1-2 раза в неделю может начинаться на 3-4 часа позднее, чем в другие дни, и соответственно позднее оканчиваться; в Правилах внутреннего

1) С.З. СССР 1941 г., № 4 ст. 63.

трудового распорядка для медицинских учреждений указывается, что не обязательно предоставление обеденного перерыва медицинским работникам стационарных лечебных учреждений, несущим дежурство по сменам. Однако, не смотря на некоторые различия в отдельных отраслях, Правила внутреннего трудового распорядка базируются на утвержденных правительством Типовых правилах и имеют силу закона.

Нарушение правил внутреннего трудового распорядка влечет за собой дисциплинарную или судебную ответственность. Мерами дисциплинарного взыскания являются: замещение, выговор, перевод на другую, нижеоплачиваемую, работу на срок до 3-х месяцев, или смещение на низшую должность. Однако, этим далеко не исчерпывается перечень взысканий, налагаемых на трудящихся. Согласно п. "г" ст. 47 Кодекса законов о труде РСФСР и соответствующим статьям кодексов законов о труде союзных республик, рабочий и служащий может быть также уволен за нарушение трудовой дисциплины. Хотя Пленум Верховного Суда СССР в своем постановлении от 11 января 1952 г. №1, п. 16 высказался за ограниченное применение увольнения за нарушение трудовой дисциплины, допуская это лишь в исключительных случаях, когда дальнейшее оставление работника на работе находится в противоречии с интересами производства¹⁾, тем не менее увольнение, как мера взыскания, существует и на практике применяется.

В целом ряде случаев за нарушение трудовой дисциплины рабочий и служащий несет уголовную ответственность.

1) Основные законодательные акты о труде рабочих и служащих. Издание Госприздата, 1953 г., стр. 102.

I) Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г.¹⁾ уголовная ответственность установлена за прогул рабочего или служащего. Виновный в прогуле подвергается по приговору суда принудительным работам по месту работы на срок до 6 мес. с удержанием из зарплаты до 25%. Прогулом считается:

- а) опоздание к началу работы
- б) опоздание ~~идея~~ на работу после обеденного перерыва
- в) уход с работы до окончания рабочего дня
- г) уход с работы до начала обеденного перерыва, если опоздание или преждевременный уход с работы составил 21 или более минут и был допущен без уважительной причины; опоздание и преждевременный уход с работы не более, чем на 20 минут, составляет также прогул, наказуемый в уголовном порядке, если это имело место 3 раза в течение одного месяца или 4 раза в течение 2х месяцев подряд;
- д) прогулом в смысле Указа от 26 июня 1940 г. является также нахождение рабочего или служащего на работе в нетрезвом виде

II) В уголовном порядке преследуется согласно Указу от 26 июня 1940 г. оставление места работы рабочим или служащим, а также членом промысловой артели без согласия администрации. Этот Указ отменил предусмотренное ст. 46 Кодекса законов о труде РСФСР и соответствующими ^{ми}статьями кодексов законов о труде других союзных республик право рабочего и служащего на увольнение, предупредив об этом лишь за известный срок, а именно при недельном расчете не менее, чем за 1 день, а при двухнедель-

1) См. "Ведомости Верховного Совета СССР", 1940 г., № 20.

ном и месячном расчете - за 7 дней. Указ от 26 июня 1940 г. запретил увольнение по желанию рабочего или служащего, допустив из этого лишь строго ограниченные исключения. По действующему законодательству рабочий и служащий может потребовать увольнения и, следовательно, руководитель предприятия и учреждения обязан освободить его от работы в следующих случаях:

- 1) Когда пенсионер, которому назначена пенсия по старости желает оставить работу;
- 2) Когда трудящийся по состоянию здоровья не может больше выполнять прежнюю работу, а другую работу администрация ему предоставить не может;
- 3) Когда рабочий или служащий зачислен в высшее или среднее специальное учебное заведение или в аспирантуру;
- 4) Жена военно-служащего может потребовать увольнения в случае перевода ее мужа в другую местность;
- 5) Увольнения может потребовать также жена рабочего, специалиста и служащего, если муж ее переводится в другую местность в порядке Указа Президиума Верховного Совета СССР от 19 октября 1940 года;
- 6) В случае перехода беременной женщины или матери, имеющей детей в возрасте до 1 года, на работу по месту жительства. Здесь имеются ввиду те случаи, когда женщина работает в одном месте, а живет в другом. Если же она имеет ребенка до 1 года или не стала беременной, она не может освободиться от работы на том основании, что нашла себе работу там, где живет;
- 7) Переход на работу в МТС и совхозы;
- 8) В случае, если инвалид Отечественной войны желает переехать к членам семьи и наоборот, если члены семьи такого инвалида, желают переехать туда, где живет инвалид;
- 9) В случае переезда мужа, жены, родителей или детей на Крайний Север;
- 10) В случае перехода на работу в высшее учебное заведение по конкурсу на должность заведующего кафедрой, профессора или доцента;
- 11) В случае истечения срока трудового договора. Однако, это касается только определенных категорий договоров, а именно

а) договоров, заключенных в порядке организованного набора рабочих б) договоров, заключенных с рабочими и служащими, приглашенными на работу в районы Крайнего Севера или в приравненные к ним местности в) договоров, заключенных с рабочими, принятыми на сезонные и временные работы.

Только в этих случаях руководитель предприятия или учреждения обязан освободить от работы рабочего или служащего. В случае неосвобождения трудящийся может обратиться в суд с исковым заявлением. Суд выносит решение, обязывающее администратора в течение определенного срока освободить от работы. Таким образом, даже в тех случаях, которые самим законодательством признаны достаточным основанием для освобождения от работы, рабочий и служащий не может сам оставить работу, хотя бы с предупреждением за определенный срок. Только суд может ему разрешить это.

Во всех же остальных случаях, кроме перечисленных, рабочий и служащий не может требовать увольнения и администрация не обязана освободить его. Поэтому он не может обратиться и в суд.

Согласно 1 части п. 5 указа от 26 июня 1940 г. рабочий или служащий государственных, кооперативных и общественных предприятий или учреждений, а также члены промысловых артелей¹⁾ за самовольное оставление места работы подвергаются по приговору суда тюремному заключению от 2х до 4х месяцев.

III. Тюремному заключению от 2-х до 4-х месяцев подвергаются также а) рабочие, служащие и специалисты за уклонение от перевода на другое предприятие или в учреждение в порядке Указа Президиума Верховного Совета СССР от 19 октября 1940 г;

1) См. утвержденное постановлением СНК СССР от 22 июля 1940 г. постановление Президиума Всекоопромсовета (С.П. СССР 1940 г., № 20, ст. 486.

б) лица, нарушающие правила внутреннего трудового распорядка с целью добиться таким путем увольнения¹⁾; в) работники, совершившие еще два прогула во время отбывания наказания за первый прогул²⁾; г) специалисты, окончившие высшие или средние специальные учебные заведения, либо аспирантуру, за уклонение от работы по путевкам министерств и ведомств (самовольное устройство на другую работу, неприбытие к месту работы по путевке и т.п.)

Указ от 26 июня 1940 г., с чрезвычайной строгостью проводившийся в жизнь в довоенные годы, в годы войны не применялся потому, что специальными законами была установлена более строгая ответственность за нарушение трудовой дисциплины. В послевоенные годы Указ стал применяться очень ограниченно. Наконец, в официальных и полуофициальных советских публикациях, появившихся начиная с 1953 г. пункты 5 и 6 Указа, предусматривающие уголовную ответственность за нарушение трудовой дисциплины, исключены из текста его. Из этого следовало бы заключить, что эти пункты Указа вообще не действуют больше. Однако изредка в провинциальных газетах появляются сообщения о случаях привлечения к судебной ответственности за самовольный уход с работы³⁾.

1У. Уголовную ответственность несут за нарушение трудовой дисциплины и самовольный уход из училища учащиеся ремесленных, железнодорожных училищ и школ ФЗО, которые подвергаются за это ^{по} приговору суда заключению в трудовые колонии сроком до 1 года⁴⁾.

1) Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 25 декабря 1941 г. (Сборник деуствующих постановлений Пленума и директивных писем Верховного Суда СССР 1924-1944 гг", Юриздат, 1946 г, стр. 152.

2) Там же, стр. 36.

3) См. газету "Туркменская искра" от 3 июля 1955 г., стр. 3.

4) Указ Президиума Верховного Совета СССР от 28 декабря 1940 г. ("Ведомости Верховного Совета СССР", 1941 г., № 1

У. Чрезвычайно суровое наказание установлено для рабочих и служащих транспорта за нарушение трудовой дисциплины, разумеется, кроме ряда мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных действующими ведомственными уставами о дисциплине.

а) Работники железнодорожного транспорта в известных случаях несут ответственность за нарушение трудовой дисциплины по ст. 59^{3В} Уголовного кодекса РСФСР и соответствующих статей Уголовных кодексов других союзных республик. Первая часть ст. 59^{3В} УК... предусматривает лишение свободы на срок до 10 лет, а вторая часть - мирное время лишение свободы до 25 лет, а в военное время - расстрел; б) Ответственность по ст. 59^{3В} Уголовного кодекса несут согласно постановлению Президиума Верховного Суда СССР от 15 сентября 1950 г. также работники водного транспорта и работники автотранспорта, в случае нарушения трудовой дисциплины; в) Работники гражданской авиации и гражданского воздухоплавания за нарушение трудовой дисциплины несут ответственность по ст. 59^{3Г} Уголовного кодекса РСФСР и соответствующих статей уголовных кодексов других союзных республик. Эта статья предусматривает такое же наказание, как и ст. 59^{3В}.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

Наряду с дисциплинарной или уголовной ответственностью рабочие и служащие советских предприятий и учреждений несут также материальную ответственность ¹⁾. Эта ответственность

1) См. Постановление ЦИК и СНК СССР от 12 июня 1929 г. (С 3. 1929 г., № 42, ст. 367); Постановление ЦИК и СНК СССР от 27 мая 1932 г. (С 3 1932 г., № 40, ст. 242) и др.

носит иногда характер возмещения ущерба, причиненного предприятию или учреждению рабочим или служащим, иногда же - штрафной характер; пределы ее колеблются от одной трети месячной тарифной ставки или месячного оклада до пятикратного размера причиненного ущерба. Например, за утрату и порчу по небрежности имущества предприятия или учреждения, которое выдано работнику в пользование, например, инструменты, спецодежда и т.п., работник должен возместить в пределах до пятикратной стоимости причиненного ущерба; в случае порчи по небрежности материалов, полуфабрикатов или изделий выданных рабочему или служащему, возмещению подлежит причиненный ущерб в полном размере, но не свыше $\frac{2}{3}$ среднего месячного заработка соответствующего лица. Таким образом если изделие, изготовленное рабочим, будет признано браком, во-первых, работа его не будет оплачена¹⁾, во-вторых, он обязан уплатить стоимость испорченного материала или полуфабриката в размере до $\frac{2}{3}$ своего месячного заработка. В случае порчи, уничтожения или утраты имущества предприятия или учреждения, которое не было выдано работнику в пользование, он несет ответственность в пределах не свыше $\frac{1}{3}$ месячной тарифной ставки или месячного оклада. И, наконец, рабочий и служащий несет ответственность в полном объеме причиненного ущерба без ограничения какой-либо долей его заработка. Такая ответственность наступает, в частности, в случае причинения ущерба имуществу предприятия или учреждения не при исполнении трудовых обязанностей, если, например, шофер повредил машину, пользуясь ею во вне служебное время.

1) См. Постановление ЦИК и СНК СССР от 30 декабря 1931 г. ст. 11 (СЗ. СССР, 1932, № 2)

МЕТОДЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ И ПОощРЕНИЯ

В невиданно широких масштабах применяется в Советском Союзе давление на трудящихся через искусственно созданное общественное мнение, которое может быть названо психическим принуждением. Сюда относится социалистическое соревнование в различных его видах и формах - двухсторонние договоры, односторонние обязательства, коллективные и индивидуальные обращения, помещение на черной доске ~~наименований~~ фамилий рабочих, не выполняющих норм выработки и наоборот, вывешивание фамилий лиц, перевыполняющих нормы на красной доске; далее стахановское, кривоносовское и прочие движения; награждения орденами и медалями, присвоение почетных званий, премирования и пр. Применение этих методов основано на использовании человеческой слабости - свойственного всякому стремления отличиться, выделиться чем нибудь из массы. Поощряя такого рода чувства у людей, большевики преследуют двойную цель: во-первых, повышение интенсификации труда рабочих и служащих, во-вторых, раздробление населения на различные группы и слои, противостоящие друг другу. Однако, при несомненном политическом успехе этих мероприятий, производственный эффект их был и остается сомнительным.

Уже прошло более четверти века с тех пор, когда было изобретено так называемое социалистическое соревнование, как орудие давления на трудящихся. Вопреки всяческим попыткам партийных и профсоюзных пропагандистов вбить в головы людей, что социалистическое соревнование является стихийным движением масс, оно было изобретением коммунистической партии,

которая на XV Всесоюзной конференции в апреле 1929 г. приняла решение "об организации социалистического соревнования трудящихся за успешное выполнение первой пятилетки, за повышение производительности труда, увеличение выпуска продукции и снижение ее себестоимости". Более четверти века служит оно орудием нажима на трудящихся со стороны партийных, в особенности советских профсоюзных организаций. Много зла было за это время причинено интересам трудящихся именем социалистического соревнования. Коммунистическая партия и профсоюзы прикрывали социалистическим соревнованием и повышение норм выработки для рабочих, и снижение сдельных расценок, и работу в воскресные и праздничные дни и многое другое.

Пропаганда о социалистическом соревновании сопровождается премированиями за так называемые трудовые достижения. Нужно оговориться, что премии, выплачиваемые в связи с премиальной системой оплаты труда, являются частью заработной платы и относятся к экономическому методу принуждения. В порядке социалистического соревнования выдаются лишь разовые премии, экономическое значение которых или незначительное, например, политическая литература, или лишь видимое, когда например премируют рабочего за его трудовые достижения путевкой в санаторий, на которую он имеет право по состоянию здоровья в обычном порядке, или когда рабочему дают в качестве премии квартиру в доме предприятия, построенном для рабочих семей. Ясно, что такого рода премирования имеют более психологическое значение, чем экономическое. Имеющие существенное экономическое значение премии из директорских фондов предприятий и учреждений, судя по сообщениям

советской печати, чаще всего распределяются между руководящими и близко к ним стоящими работниками, до рабочих масс они доходят редко.

Совершенно своеобразную картину представляет собой Советский Союз в отношении награждения людей орденами, медалями и всякого рода почетными званиями, которыми удостоиваются так называемые энтузиасты труда. Кроме почетных званий "Лауреат сталинской премии", "Герой социалистического труда", "Народный художник", "Народный артист", "Заслуженный артист", "Заслуженный деятель науки", "Заслуженный деятель искусств", ордена Ленина, ордена Трудового красного знамени, которые рассчитаны на ограниченные круги лиц и имеют особое, в частности большое экономическое значение (например, "Лауреат сталинской премии"), в настоящее время существуют рассчитанные на массовое применение орден "Знак почета", медали "За трудовую доблесть" и "За трудовое отличие", почетное звание "Лучший сталевар", "Лучший машинист", "Почетный шахтер", "Лучший вагоновожатый", "Лучший обходчик железной дороги", "Повар-мастер", "Мастер социалистического животноводства", "Заслуженный агроном", "Заслуженный зоотехник", "Заслуженный врач", "Заслуженный учитель школы", "Народный писатель" и многие другие. Помимо этого Президиумы Верховных советов союзных и автономных республик и местные советы депутатов трудящихся награждают щедро "Грамотами", комсомольцы за трудовые достижения заносятся в "Книгу Почета ЦК ВЛКСМ". О количестве награжденных орденами и медалями и почетными званиями высшего порядка дают достаточное представление следующие цифры: "Героев социалистического труда" на 1954 г. было 6.754, "Лауреатов сталинской премии" - 8.470, награжденных орденом Ленина - 23.200, награжденных другими орденами и медалями за трудовые достижения 1.927.000.

Общих данных о количестве награжденных прочими почетными званиями, грамотами и т.п. не имеется, но можно смело допустить, что они исчисляются миллионами.

Из этого, далеко не исчерпывающего, исследования данного вопроса видно, что советский режим прибегает к самым разнообразным средствам для усиления эксплуатации трудящихся, не останавливаясь даже перед судом и тюрьмой. На вопрос - каковы результаты этих мероприятий, стоящих для советских людей неисчислимым лишениям, ответ может быть лишь один - отрицательные! Об этом свидетельствует современное состояние промышленности и сельского хозяйства: значительная часть предприятий промышленности и многие совхозы, не говоря уже о колхозах, производственных планов не выполняет, производительность труда низка, хронический недостаток как продуктов сельского хозяйства так и промышленных товаров продолжается. Советская пресса пестрит сообщениями о массовых прогулах и смене мест работы рабочими и служащими во всех отраслях народного хозяйства. Вот некоторые примеры: в шахте имени Лагутина в Донбассе в 1954 г. было более 1000 прогулов¹⁾; в Ташаузском областном строительном тресте (Туркменистан) "прогулы и опоздания вошли в систему. Наибольшая часть нарушений трудовой дисциплины совершается молодыми рабочими"²⁾; в Ашхабаде "строительные рабочие У. более 2-х месяцев и Д. свыше 1 месяца не выходили на работу, "По пути их идут и некоторые другие молодые строители"³⁾; в строительном-монтажном управлении треста "Югпромстрой" (Молдавия) в 1954 г. сменилась половина

1) См. газету "Правда Украины" от 19.11.1955 г.

2) "Туркменская искра" от 3.7.55 г.

3) Газета "Труд" от 31 июля 1955 г.

состава рабочих, принятых в 1954 г.¹⁾; на Орехово-Зуевской швейной фабрике за 1 день было 8 прогулов²⁾; в тресте "Запорожгидроэнергострой" в течение одного квартала было 116 прогулов³⁾. В 1954 г. потери рабочего времени в промышленности составили 40 миллионов человеко-дней, в том числе из-за простоев 18 миллионов человеко-дней. Из-за потери рабочего времени недодано продукции на 10 миллиардов рублей⁴⁾. На промышленные предприятия только общесоюзных и союзно-республиканских министерств (без лесозаготовок) в 1954 г. было принято 2.923 тысячи рабочих, а выбыло за год 2.802 тысячи рабочих, не считая переведенных в организованном порядке. На стройки в том же году принято 1.771 тысяча рабочих, а выбыло не считая переведенных, 1.453 тысяча рабочих⁵⁾.

Такое положение на трудовом фронте в Советском Союзе. За один год 4.255 тысяч человек ушло с предприятий истроек, иначе говоря, в течение года каждый 11-й рабочий и служащий переменил место работы. Нет сомнения, что среди них было не мало таких, которые ушли самовольно, то есть нарушителей Указа от 26 июня 1940 г., но бороться против этого судом и тюрьмой было бы по меньшей мере наивно. Судить сотни тысяч или даже миллионы людей это значит потерять соответственное количество рабочих дней только на одни дни суда; если же каждого из виновных подвергнуть лишь минимальному наказанию, предусмот-

1) Газета "Советская Молдавия" от 7 июня 1955 г.

2) "Известия" от 7.1. 1955 г.

3) См. газету "Правда Украины" от 18.11.1954 г.

4) Н. Булганин. Доклад на Пленуме ЦК КПСС 4 июля 1955 г. ("Правда" от 17 июля 1955 г.)

5) Там же.

ренному Указом - 2 месяцам тюремного заключения, то это составило бы астрономическую цифру потери рабочих дней. Возникает вопрос - быть может не было бы нарушений Указа, если бы за это судили всех нарушителей без исключения? Но история науки уголовного права учит, что от того, что одних судят, другие люди не перестают совершать такие же поступки.

Повидимому советские руководители наконец догадались, что они стреляют из пушек по воробьям и ограничились до минимума применение уголовного наказания за прогул и самовольный уход с предприятий и учреждений. Но позволительно спросить - что дальше? Человек трудится лишь тогда, когда он материально или духовно заинтересован в результате своего труда, либо когда его принудят. Раба заставляли работать палкой, крепостного крестьянина - лишением земельного надела, которое практикует и советский режим, в отношении крестьянства, капитализм избрал принцип материальной заинтересованности рабочего в результатах своего труда, который оказался не безуспешным. Советский режим производил разные эксперименты, бросаясь от одной крайности к другой: от всеобщей трудовой повинности всего трудоспособного городского и сельского населения в 1918-1921 г., в годы НЭПа он перешел к договорному трудовому правоотношению, а затем ввел совершенно противоположный этому принцип прикрепления рабочих и служащих к месту работы с применением уголовно-правовых методов борьбы против нарушителей трудовой дисциплины. Но безрезультатно. В итоге проблема труда оказалась в тупике: создать материальную заинтересованность для трудящихся на основе экономических законов образования заработной платы советский режим, оставаясь таковым, не может, а принудительные методы не оправдывают себя.

Искать выхода из этого тупика поручено Лазарю Кагановичу, назначенному председателем вновь образованного Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и зарплаты¹⁾.

1) См. газету "Правда" от 25 мая 1955 г.

П р и л о ж е н и я :

- 1). О ПЕРЕХОДЕ НА ВОСЬМИЧАСОВОЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ, НА СЕМИДНЕВНУЮ РАБОЧУЮ НЕДЕЛЮ И О ЗАПРЕЩЕНИИ САМОВОЛЬНОГО УХОДА РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ С ПРЕДПРИЯТИЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ.

У к а з от 26 и ю н я 1940 г.
(Ведомости Верховного Совета СССР, 1940 г., № 20)

Согласно представления Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов - Президиум Верховного Совета СССР постановляет:

1) Увеличить продолжительность рабочего дня рабочих и служащих во всех государственных, кооперативных и общественных предприятиях и учреждениях:

с семи до восьми часов - на предприятиях с семичасовым рабочим днем;

с шести до семи часов - на работах с шестичасовым рабочим днем, за исключением профессий с вредными условиями труда, по спискам, утвержденным СНК СССР;

с шести до восьми часов - для служащих учреждений;

с шести до восьми часов - для лиц, достигших 16-ти лет.

2) Перевести во всех государственных, кооперативных и общественных предприятиях и учреждениях работу с шестидневки на семидневную неделю, считая седьмой день недели - воскресенье - днем отдыха.

3) Запретить самовольный уход рабочих и служащих из государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений, а также самовольный переход с одного предприятия на другое или из одного учреждения в другое.

Уход с предприятия и учреждения, или переход с одного предприятия на другое и из одного учреждения в другое может разрешить только директор предприятия или начальник учреждения.

4) Установить, что директор предприятия и начальник учреждения имеет право и обязан дать разрешение на уход рабочего и служащего с предприятия или из учреждения в следующих случаях:

а) когда рабочий, работница или служащий согласно заключению врачебно-трудовой экспертной комиссии не может выполнять прежнюю работу вследствие болезни или инвалидности, а администрация не может предоставить ему другую подходящую работу в том

же предприятия или учреждения, или когда пенсионер, которому назначена пенсия по старости, желает оставить работу;

б) когда рабочий, работница или служащий должен прекратить работу в связи с зачислением его в высшее или среднее специальное учебное заведение.

Отпуска работницам и женщинам служащим по беременности и родам сохраняются в соответствии с действующим законодательством.

5. Установить, что рабочие и служащие, самовольно ушедшие из государственных, кооперативных и общественных предприятий или учреждений, предаются суду и по приговору народного суда подвергаются теремному заключению сроком 2-х месяцев до 4-х месяцев.

Установить, что за прогул без уважительной причины рабочие и служащие государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений предаются суду и по приговору народного суда караются исправительно-трудовыми работами по месту работы на срок до 6 месяцев с удержанием из заработной платы до 25%.

В связи с этим отменить обязательное увольнение за прогул без уважительных причин.

Предложить народным судам все дела, указанные в настоящей статье, рассматривать на более, чем в 5-дневный срок и приговоры по этим делам приводить в исполнение немедленно.

6. Установить, что директора предприятий и начальники учреждений за уклонение от предания суду лиц, виновных в самовольном уходе с предприятия и из учреждения, и лиц, виновных в прогулах без уважительных причин, - привлекаются к судебной ответственности.

Установить также, что директора предприятий и начальники учреждений, принявшие на работу укрывающихся от закона лиц, самовольно ушедших с предприятий и из учреждений, подвергаются судебной ответственности.

7. Настоящий Указ входит в силу с 27 июня 1940 г.

2) О ЗАПРЕЩЕНИИ САМСВОЛЬНОГО УХОДА С РАБОТЫ ТРАКТОРИСТОВ И КОМБАЙНЕРОВ, РАБОТАЮЩИХ В МАШИННО-ТРАКТОРНЫХ СТАНЦИЯХ

У к а з от 17 июля 1940 г.
(Ведомости Верховного Совета СССР, 1940 г., №25)

В связи с многочисленными просьбами колхозов и машинно-тракторных станций - Президиум Верховного Совета СССР постановляет:

1. Распространить на трактористов, бригадиров тракторных бригад и их помощников, работающих в машинно-тракторных станциях, действие Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г., за исключением статей 1-й и 2-й, которые на указанные категории работников не распространяются в силу сезонного характера сельскохозяйственных работ.

На комбайнеров, как на штатных рабочих МТС, распространить Указ от 26 июня 1940 г. полностью.

2. Настоящий Указ вступает в силу с 18 июля 1940 г.

3) О ГОСУДАРСТВЕННЫХ ТРУДОВЫХ РЕЗЕРВАХ СССР

У к а з от 2 октября 1940 г.
(Ведомости Верховного Совета СССР, 1940 г., № 37)

Задача дальнейшего расширения нашей промышленности требует постоянного притока новой рабочей силы на шахты, рудники, транспорт, фабрики и заводы. Без непрерывного пополнения состава рабочего класса невозможно успешное развитие нашей промышленности.

В нашей стране полностью уничтожена безработица, навсегда покончено с нищетой и разорением в деревне и городе, ввиду этого у нас нет таких людей, которые бы вынуждены были стучаться и проситься на фабрики и заводы, стихийно образуя, таким образом, постоянный резерв рабочей силы для промышленности.

В этих условиях перед государством стоит задача организованной подготовки новых рабочих из городской и колхозной молодежи и создания необходимых трудовых резервов для промышленности.

В целях создания государственных трудовых резервов для промышленности Президиум Верховного Совета СССР постановляет:

1. Признать необходимым ежегодно подготавливать для передачи в промышленность государственные трудовые резервы в количестве от 800 тысяч до 1 миллиона человек, путем обучения городской и колхозной молодежи определенным производственным профессиям в ремесленных училищах, железнодорожных училищах и в школах фабрично-заводского обучения.

2. Для подготовки квалифицированных рабочих металлистов, металлургов, химиков, горняков, нефтяников и рабочих других сложных профессий, а также квалифицированных рабочих для морского транспорта, речного транспорта и предприятий связи - организовать в городах ремесленные училища с двухгодичным сроком обучения.

3. Для подготовки квалифицированных рабочих железнодорожного транспорта - помощников машинистов, слесарей по ремонту паровозов и вагонов, котельщиков, бригадиров по ремонту пути и других рабочих сложных профессий - организовать железнодорожные училища с двухгодичным сроком обучения.

4. Для подготовки рабочих массовых профессий, в первую очередь для угольной промышленности, горно-рудной промышленности, металлургической промышленности, нефтяной промышленности и для строительного дела - организовать школы фабрично-заводского обучения с шестимесячным сроком обучения.

5. Установить, что обучение в ремесленных училищах, железнодорожных училищах и в школах фабрично-заводского обучения производится бесплатно и учащиеся в период обучения находятся на иждивении государства.

6. Установить, что государственные резервы рабочей силы находятся в непосредственном распоряжении Совета Народных Комиссаров СССР и не могут быть использованы наркоматами и предприятиями без разрешения Правительства.

7. Предоставить право Совету Народных Комиссаров СССР ежегодно призывать (мобилизовать) от 800 тысяч до 1 миллиона человек городской и колхозной молодежи мужского пола в возрасте 14-15 лет для обучения в ремесленных и железнодорожных училищах и в возрасте 16-17 лет для обучения в школах фабрично-заводского обучения.

8. Обязать председателей колхозов ежегодно выделять в порядке призыва (мобилизации) по 2 человека молодежи мужского пола в возрасте 14-15 лет в ремесленные и железнодорожные училища и 16-17 лет в школы фабрично-заводского обучения на каждые 100 членов колхозов, считая мужчин и женщин в возрасте от 14 до 55 лет.

9. Обязать городские Советы депутатов трудящихся ежегодно выделять в порядке призыва (мобилизации) молодежь мужского пола в возрасте 14-15 лет в ремесленные и железнодорожные училища и 16-17 лет в школы фабрично-заводского обучения в количестве, ежегодно устанавливаемом Советом Народных Комиссаров СССР.

10. Установить, что все окончившие ремесленные училища, железнодорожные училища и школы фабрично-заводского обучения считаются мобилизованными и обязаны проработать 4 года подряд на государственных предприятиях, по указанию Главного управления трудовых резервов при Совете Народных Комиссаров СССР, с обеспечением им зарплаты по месту работы на общих основаниях.

11. Установить, что все лица, окончившие ремесленные училища, железнодорожные училища и школы фабрично-заводского обучения, пользуются отсрочками по призыву в Красную Армию и Военно-Морской Флот на время до истечения срока, обязательного для работы в государственных предприятиях, согласно статье 10 настоящего Указа.

4) **ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ УЧАЩИХСЯ РЕМЕСЛЕННЫХ, ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ УЧИЛИЩ И ШКОЛ ФЗО ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ЗА САМОВОЛЬНЫЙ УХОД ИЗ УЧИЛИЩА (ШКОЛЫ)**

У к а з о т 28 декабря 1940 г.

(Ведомости Верховного Совета СССР, 1941 г., № 1)

Учащиеся ремесленных, железнодорожных училищ и школ ФЗО за самовольный уход из училища (школы), а также за систе-

матическое и грубое нарушение школьной дисциплины, повлекшее исключение из училища (школы), подвергаются по приговору суда заключению в трудовые колонии сроком до одного года.

- 5) ОБ ИМУЩЕСТВЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ
ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ ИМИ НАНИМАТЕЛЯМ
Постановление ЦИК и СНК СССР 12 июня 1929 г.
(СЗ СССР № 42, ст. 367)

I

1. Рабочие и служащие несут имущественную ответственность перед ^{нанимателем} за причиненный последнему при исполнении служебных обязанностей ущерб в размере действительного ущерба, но не свыше одной трети своей тарифной ставки, если ущерб вызван небрежностью в работе или нарушением закона, правил внутреннего распорядка, специальных инструкций и распоряжений нанимателя.

Такую ответственность рабочие и служащие несут в случаях:

- а) порчи, уничтожения или утраты материалов и изделий, а также орудий производства и иного имущества, кроме имущества, выданного в пользование рабочему или служащему (спецодежда, инструменты, измерительные приборы и т.п.). (В редакции 11 августа 1931 г. (СЗ СССР 1931 г. № 51, ст. 334);
- б) недобора денежных сумм, утраты документов, полного или частичного обесценения документов, необходимости для нанимателя произвести излишние или штрафные выплаты;
- в) недостачи, сверх предусмотренных норм, ценностей, переданных под ответственность нанявшегося работника для хранения или других целей;
- г) неправильного израсходования денежных сумм, выданных на хозяйственные нужды.

П р и м е ч а н и е . Материальная ответственность рабочих и служащих за выданное им в пользование имущество наемателя определяется ст. ст. 3 и 4 постановления Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров Союза ССР от 3 июня 1931 г. о некоторых изменениях трудового законодательства (СЗ СССР 1931 г. № 35, ст. 257). (В редакции 11 августа 1931 г. № 51, ст. 334).

2. Рабочие и служащие несут имущественную ответственность перед наемателем за причиненный последнему ущерб в пределах полного размера ущерба в следующих случаях:

а) когда ущерб причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке;

б) когда специальными законами на работника возложена полная либо повышенная по сравнению с указанным в ст. 1 пределом имущественная ответственность за ущерб, причиненный наемателю при исполнении служебных обязанностей;

в) когда между работником и наемателем имеется особый письменный договор о принятии на себя работником полной либо повышенной, по сравнению с указанным в ст. 1 пределом, имущественной ответственности за недостачу сверх предусмотренных норм, ценностей, переданных под ответственность работника для хранения или для других целей;

г) когда ущерб причинен не при исполнении служебных обязанностей.

3. При определении размера ущерба принимаются во внимание только прямые убытки, но не упущенная наемателем выгода.

4. В случаях, указанных в ст. 1, возмещение ущерба производится путем вычета наемателем своей властью соответствующей суммы из заработной платы работника.

Распоряжение наемателя о производстве вычета может быть сделано не позднее месячного срока со дня обнаружения наемателем причиненного ему работником ущерба.

Вычет может быть произведен не ранее вычета семи дней со дня сообщения работнику распоряжения наемателя. Если работником в указанный срок будет заявлено с незаконности

вычета или неправильности его размера, то вычет не производится и вопрос вносится нанимателем в 14-дневный срок на разрешение РКК, а в подлежащих случаях - сессии народного суда по трудовым делам.

5. Вычет может производиться лишь с таким расчетом, чтобы при каждой выплате заработной платы удерживаемая путем вычета сумма вместе с иными удержаниями из заработной платы, производимыми в порядке судебного или бесспорного взыскания, не превысила 50% причитающейся работнику заработной платы.

6. В случаях, указанных в ст. 2, возмещение ущерба, при наличии спора, производится путем предъявления нанимателем судебного иска к работнику.

7. При установлении судебными органами размеров подлежащего возмещению ущерба должны учитываться не только причиненные убытки, но и та конкретная обстановка, при которой убытки были причинены. Недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска.

8. Правила настоящего постановления не распространяются на те случаи причинения работником ущерба нанимателю, когда согласно законам о государственном финансовом контроле возмещение ущерба производится путем начетов.

6) О ПОРЯДКЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ПЕРЕВОДА ИНЖЕНЕРОВ, ТЕХНИКОВ, МАСТЕРОВ, СЛУЖАЩИХ И КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ С ОДНИХ ПРЕДПРИЯТИЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ В ДРУГИЕ

У к а з от 19 октября 1940 г.

(Ведомости Верховного Совета СССР, 1940 г., № 42)

Задача обеспечения квалифицированными кадрами новых заводов, фабрик, шахт, рудников, строен, транспорта, а также предприятий, переходящих на производство новых видов продукции, - требует правильного распределения инженеров, техников, мастеров, служащих, квалифицированных рабочих между отдельными предприятиями и перевода работников промышленности с одних предприятий, располагающих квалифицированными кадрами, на другие предприятия, испытывающие в них недостаток.

Существующее положение, при котором наркоматы не имеют права направлять инженеров, служащих и квалифицированных рабочих в обязательном порядке с одного предприятия на другое, является помехой для развития народного хозяйства.

Президиум Верховного Совета СССР постановляет:

1. Предоставить Народным комиссарам Союза ССР право переводить в обязательном порядке инженеров, конструкторов, техников, мастеров, чертеников, бухгалтеров, экономистов, счетно-финансовых и плановых работников, а также квалифицированных рабочих, начиная с шестого разряда и выше, с одних предприятий и учреждений в другие, независимо от территориального расположения предприятий и учреждений.

2. Перевод, в порядке настоящего Указа, инженеров, служащих и квалифицированных рабочих на работу в другие местности не должен вести к какому-либо материальному ущербу переводимого работника, в связи с чем установить, что Наркомат обязан выплачивать переводимому работнику:

а) стоимость проезда к новому месту работы самого работника и членов его семьи; б) стоимость провоза имущества; в) суточные за время нахождения в пути; г) заработную плату во время нахождения в пути и дополнительно еще за шесть дней; д) единовременное пособие на устройство на новом месте - в размере от 3-х до 4-х месячной заработной платы (в зависимости от района) по старому месту работы переводимого работника и в размере 1/4 месячной зарплаты переводимого работника на каждого члена семьи, отъезжающего на место его работы.

3. Установить, что за инженерами, служащими и квалифицированными рабочими, переводимыми с одного предприятия на другое в пределах той же местности, сохраняется непрерывность трудового стажа на предприятии, а переводимым в другие местности - дополнительно прибавляется 1 год трудового стажа.

4. Установить, что директора предприятий и начальники учреждений обязаны давать разрешение на уход с предприятий

или из учреждений женам инженеров, служащих и квалифицированных рабочих, переводимых в другую местность, согласно настоящего Указа.

5. Лица, виновные в невыполнении приказа Народного комиссара об обязательном переводе на другое предприятие или в учреждение, считаются самовольно ушедшими с предприятия или учреждения и предаются суду по статье 5 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений.

Отменить с 20 октября 1940 г. трудовые договоры, заключенные на срок наркоматами и предприятиями с инженерами, служащими и квалифицированными рабочими, перечисленными в статье 1 настоящего Указа, и разрешить Народным комиссарам Союза ССР оставить указанных инженеров, служащих и квалифицированных рабочих на тех предприятиях, где они работают по договору.

7) О МОБИЛИЗАЦИИ НА ПЕРИОД ВОЕННОГО ВРЕМЕНИ ТРУДОСПОСОБНОГО ГОРОДСКОГО НАСЕЛЕНИЯ ДЛЯ РАБОТЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И СТРОИТЕЛЬСТВЕ

У к а з от 13 февраля 1942 г.

(Ведомости Верховного Совета СССР, 1942 г., № 6)

В целях обеспечения рабочей силой важнейших предприятий и строек военной промышленности и других отраслей народного хозяйства, работающих на нужды обороны, Президиум Верховного Совета СССР постановляет:

1. Признать необходимым на период военного времени мобилизацию трудоспособного городского населения для работы по месту жительства на производстве и строительстве, в первую очередь в авиационной и танковой промышленности, промышленности вооружения и боеприпасов, в металлургической, химической и топливной промышленности.

2. Установить, что мобилизации для работы на производстве и строительстве подлежит трудоспособное городское население в возрасте: мужчины от 16 до 55 лет и женщины от 16 до 45 лет из числа не работающих в государственных учреждениях и предприятиях.

3. От мобилизации освобождаются:

а) лица мужского и женского пола в возрасте от 16 до 18 лет, подлежащие призыву в школы фабрично-заводского обучения, ремесленные и железнодорожные училища, согласно контингентов, устанавливаемых Совнаркомом СССР;

б) женщины, имеющие грудных детей, а также женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет, в случае отсутствия других членов семьи, обеспечивающих уход за ними;

в) учащиеся в высших и средних учебных заведениях.

4. Порядок, сроки и размеры мобилизации трудоспособных граждан для работы на производстве и строительстве определяет Совет Народных Комиссаров СССР.

5. Установить, что лица, уклоняющиеся от мобилизации для работы на производстве и строительстве, привлекаются к уголовной ответственности и подвергаются по приговору народного суда принудительным работам по месту жительства на срок до 1 года.

8) О ПОВЫШЕНИИ ПРЕДЕЛЬНОГО ВОЗРАСТА ЖЕНЩИН, ПОДЛЕЖАЩИХ МОБИЛИЗАЦИИ В СООТВЕТСТВИИ С УКАЗОМ ПРЕЗИДИУМА ВЕРХОВНОГО СОВЕТА СССР ОТ 13.2.1942 г. "О МОБИЛИЗАЦИИ НА ПЕРИОД ВОЕННОГО ВРЕМЕНИ ТРУДОСПОСОБНОГО ГОРОДСКОГО НАСЕЛЕНИЯ ДЛЯ РАБОТЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И СТРОИТЕЛЬСТВЕ".

У к а з от 19 сентября 1942 г.

(Ведомости Верховного Совета СССР, 1942 г., № 38)

Во изменение ст. 2 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 13 февраля 1942 г. "О мобилизации на период военного времени трудоспособного городского населения для работы на производстве и строительстве" установить, что мобилизации для работы на производстве и строительстве подлежат женщины в возрасте до 50 лет.

9) О ПЕРЕВОДЕ НА ПОЛОЖЕНИЕ МОБИЛИЗОВАННЫХ РАБОЧИХ,
СЛУЖАЩИХ И ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В
БЛИЗКИХ К ФРОНТУ РАЙОНАХ.

У к а з от 29 сентября 1942 г.

(Ведомости Верховного Совета СССР, 1942 г., № 38)

1. Установить, что все рабочие, служащие и инженерно-технические работники мужского и женского пола, работающие в государственных предприятиях и учреждениях, в районах, близких к фронту, переводятся на положение мобилизованных и закрепляются за теми предприятиями и учреждениями, в которых они работают.

В необходимых случаях указанные рабочие, служащие и инженерно-технические работники подлежат по решениям Правительства обязательной эвакуации в организованном порядке (колоннами, эшелонами и т.п.).

Перечень районов, близких к фронту, определяется Государственным Комитетом Обороны.

2. Перевод на положение мобилизованных рабочих, служащих и инженерно-технических работников в соответствии со статьей 1 настоящего Указа объявляется приказом областного, городского или районного военного комиссара.

3. Организация эвакуации, рабочих, служащих и инженерно-технических работников из районов, близких к фронту, в соответствии со статьей 1 настоящего Указа (сбор эвакуируемых в месту отправки, формирование колонн, эшелонов и т.п.) возлагается на районного (городского) военного комиссара.

Руководители соответствующих предприятий и учреждений обязаны строго выполнять указания районного (городского) военного комиссара и обеспечить полную эвакуацию рабочих, служащих и инженерно-технических работников данного предприятия или учреждения.

Районный (городской) военный комиссар выделяет в помощь руководителям предприятий и учреждений соответствующее количество военнослужащих для сопровождения эвакуируемых в пути следования и новому месту работы.

4. Семьи эвакуируемых рабочих, служащих и инженерно-технических работников подлежат эвакуации в районы, в которые переводится данное предприятие (учреждение).

5. Эвакуируемому рабочему, служащему и инженерно-техническому работнику выдавать подъемное пособие в размере среднемесячного заработка за последние 3 месяца, его жене одну четверть и на каждого неработающего члена семьи по одной восьмой заработка. Пособие выдается по приезде на новое место работы.

Расходы по перевозке эвакуируемых рабочих, служащих, инженерно-технических работников и членов их семей и также багажа в размере до 100 килограммов на главу семьи и до 40 килограммов на каждого члена семьи производить за счет государства.

6. Самовольный уход с предприятий и учреждений рабочих, служащих и инженерно-технических работников, переведенных на положение мобилизованных, рассматривать как дезертирство и лиц, виновных в самовольном уходе (дезертирстве), карать согласно Указу Президиума Верховного Совета СССР от 26 декабря 1941 г. тюремным заключением на срок от 5 до 8 лет.

7. Установить, что дела о лицах, виновных в самовольном уходе (статья 6), а также в уклонении от обязательной эвакуации, рассматриваются военными трибуналами.

8. Руководитель предприятия (учреждения), не обеспечивающий организованной и полной эвакуации рабочих, служащих и инженерно-технических работников, привлекается к уголовной ответственности и подвергается по приговору военного трибунала тюремному заключению на срок от 5 до 10 лет.

10)

О ВВЕДЕНИИ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК

Постановление СНК СССР 20 декабря 1938 г.
(*Известия* от 21 декабря 1938 г.)

В целях упорядочения учета рабочих и служащих в предприятиях и учреждениях Совет Народных Комиссаров СССР постановляет:

1. Ввести с 15 января 1939 г. для рабочих и служащих всех государственных и кооперативных предприятий и учреждений Трудовые книжки, выдаваемые администрацией предприятия (учреждения).

2. В Трудовые книжки вносить следующие сведения о владельце Трудовой книжки: фамилия, имя, и отчество, возраст, образование, профессия и сведения о его работе, о переходе его из одного предприятия (учреждения) в другое, о причинах такого перехода, а также о получаемых им поощрениях и награждениях.

3. Утвердить форму Трудовой книжки¹⁾.

4. Трудовые книжки изготавливаются по единому для всего СССР образцу. Текст Трудовых книжек печатается на русском языке и на языке данной союзной или автономной республики.

5. Заполнение Трудовых книжек производится на том языке, на котором ведется делопроизводство в данном предприятии (учреждении). В том случае, если делопроизводство ведется на языке союзной или автономной республики, то Трудовая книжка заполняется одновременно и на русском языке.

6. Рабочие и служащие, поступающие на работу, обязаны предъявлять администрации предприятия (учреждения) Трудовую книжку. Администрация может принимать на работу рабочих и служащих только при предъявлении Трудовой книжки. Лица, поступающие на работу впервые, обязаны предъявить администрации справку домоуправления или сельского Совета о своем последнем занятии.

7. Администрация предприятий и учреждений обязана закончить выдачу Трудовых книжек рабочим и служащим до 15 января 1939 г.

Лицам, которые в дальнейшем поступают на работу впервые, Трудовая книжка должна выдаваться не позже 5 дней после приема на работу.

8. Трудовые книжки ведутся на всех рабочих и служащих, работающих в предприятии (учреждении) свыше 5 дней, - в том числе на сезонных и временных работников.

1) Форма Трудовой книжки здесь не приводится.

На работающих по совместительству Трудовые книжки ведутся только по месту основной работы.

9. Трудовая книжка хранится у администрации предприятия (учреждения), а при увольнении рабочего или я служащего выдается ему на руки.

10. Трудовые книжки заполняются администрацией предприятий и учреждений с соблюдением следующих правил:

а) Год рождения, среднее и высшее образование указывается только на основании документов. Начальное образование может быть указано со слов рабочего или служащего.

б) В графе "Профессия" указывается основная профессия - в соответствии с заявлением самого рабочего или служащего.

в) В разделе "Сведения о работе" прежде всего вносится следующая запись по графе 3: "Общий стаж по найму до поступления в предприятие (учреждение), которое выдает Трудовую книжку, составляет столько-то лет". В графе 4 соответственно пишется: "Подтвержден документами стаж столько-то лет и записан со слов стаж столько-то лет".

г) Дальше пишется - в виде заголовка - наименование предприятия (учреждения), которое выдает Трудовую книжку.

Под этим заголовком вносятся записи о времени приема на работу в данное предприятие (учреждение) и о перемещениях по работе, состоявшихся до заполнения Трудовой книжки.

Записи в разделе "Сведения о работе" оформляются следующим образом: в графе 2 указывается дата приема на работу, перемещения или увольнения; в графе 3 пишется: "Принят в такой-то цех (отдел) на такую-то должность", или "уволен по такой-то причине"; причина увольнения должна быть указана в точном соответствии с формулировками Кодекса законов о труде или в виде ссылки на статью (пункт) этого Кодекса; в графе 4 указывается приказ или распоряжение о приеме на работу, перемещении или увольнении.

Все записи после выдачи Трудовой книжки должны вноситься администрацией немедленно по издании приказа или распоряжения.

