

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ СССР ПО ТРУДУ  
И СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ  
СЕКРЕТАРИАТ ВСЕСОЮЗНОГО ЦЕНТРАЛЬНОГО СОВЕТА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ  
РАЗЪЯСНЕНИЕ  
от 25 октября 1983 г. N 8/22-31  
О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ, СВЯЗАННЫХ С ПРИМЕНЕНИЕМ  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ УКРЕПЛЕНИИ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. О порядке предоставления дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы

1.1. Ежегодный дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы, установленный Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. N 1117 (пункт 13), предоставляется рабочим и служащим, занятым в объединениях, на предприятиях и в организациях, производственных единицах, подразделениях промышленности, сельского хозяйства, строительства, транспорта, связи, в геологоразведочных организациях, на предприятиях и в организациях по гидрометеорологии и контролю природной среды независимо от их ведомственной подчиненности, которым такие отпуска ранее не предоставлялись.

Право на этот дополнительный отпуск имеют рабочие и служащие, которые пользуются ежегодным отпуском продолжительностью 15 рабочих дней, а оплата их труда производится по условиям, установленным для работников производственных отраслей народного хозяйства. В число 15 дней не включаются дополнительный трехдневный оплачиваемый отпуск, предоставляемый в соответствии с Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 22 января 1981 г. N 235 женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, и дополнительные отпуска, предусмотренные законодательством в качестве поощрения за выполнение государственных или общественных обязанностей.

Стаж непрерывной работы, дающий право на дополнительный отпуск, исчисляется с 1 января 1980 года. Продолжительность отпуска - не более трех рабочих дней.

1.2. Отпуск предоставляется в пределах общей численности персонала и фонда заработной платы предприятия, организации в следующем порядке: за первые три года работы - один день, за каждые последующие два года работы - по одному дню.

Рабочим и служащим, работающим добросовестно и не допускающим нарушений трудовой дисциплины, второй и третий дни отпуска предоставляются, как это предусмотрено пунктом 4 Постановления Совета Министров и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. N 745, за каждый год работы. До истечения этих сроков, то есть авансом, дополнительные дни отпуска не предоставляются. Вопрос о том, добросовестно ли рабочий или служащий работал в соответствующем рабочем году, решается администрацией с учетом мнения коллектива подразделения (бригады). При этом учитывается выполнение норм выработки (обслуживания), степень использования рабочего времени, качество работы и другие показатели.

Не допускающими нарушения трудовой дисциплины считаются рабочие и служащие, которые ко дню предоставления второго и третьего дней отпуска не имеют дисциплинарных или общественных взысканий за нарушения трудовой дисциплины.

1.3. В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск, включаются:

а) фактически проработанное время в объединении, на предприятии, в организации (производственной единице, подразделении) на работах, дающих право на дополнительный отпуск;

б) время, когда рабочий или служащий фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

в) время, когда рабочий или служащий не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию;

г) время действительной срочной военной службы;

д) время работы на освобожденных должностях в партийной, комсомольской и профсоюзной организациях объединения, предприятия, организации;

е) время выполнения других работ, на которые рабочий или служащий был переведен по состоянию здоровья или по другим уважительным причинам;

ж) время выполнения женщинами других работ, на которые они переведены в связи с беременностью, кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до одного года;

з) время обучения по направлению объединения, предприятия, организации на курсах, в профессионально - технических и других учебных заведениях по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров.

Периоды, указанные в подпунктах "г", "д", "е", "ж", "з" настоящего пункта, включаются в стаж, если им предшествовала или за ними непосредственно следовала работа, дающая право на дополнительный отпуск.

1.4. Стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск, сохраняется в следующих случаях: при переводе рабочего или служащего в установленном порядке в другое объединение, на предприятие, в организацию на работы, дающие право на такой отпуск; при поступлении на работу в то же объединение, на предприятие, организацию после увольнения по основаниям и в сроки, которыми обусловлено сохранение непрерывного стажа для назначения пособий по государственному социальному страхованию.

2. О порядке уменьшения очередного отпуска за прогул

2.1. Рабочим и служащим, совершившим прогул без уважительных причин (включая рабочих и служащих, отсутствующих на работе более трех часов в течение рабочего дня непрерывно или суммарно), в соответствии с пунктом 6 Постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. N 745 очередной отпуск (то есть ежегодный основной и ежегодные дополнительные отпуска - статьи 33 и 34 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде) уменьшается на число дней прогула. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше двух рабочих недель (12 рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели), не считая дополнительного трехдневного отпуска, предоставляемого женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, а также дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством в качестве поощрения за выполнение государственных или общественных обязанностей.

2.2. Отпуск уменьшается за тот рабочий год, в котором допущены прогулы, независимо от времени использования отпуска.

2.3. Уменьшение отпуска должно оформляться приказом (распоряжением) администрации объединения, предприятия, учреждения, организации. Уменьшение отпуска за прогул допускается независимо от применения других мер воздействия (общественных, дисциплинарных и материальных).

2.4. В случае увольнения работника, совершившего прогулы, компенсация за неиспользованный отпуск соответственно уменьшается, но выплачивается не менее чем за 12 рабочих дней, если он проработал до увольнения полный рабочий год. Если же работник увольняется до истечения рабочего года, то компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается пропорционально проработанному времени из расчета не менее чем за 12 рабочих дней.

Пример. Работник, имеющий право на ежегодный отпуск продолжительностью 15 рабочих дней, три дня прогулял без уважительных причин и увольняется с предприятия, проработав 8 месяцев. Расчет компенсации за отпуск в этом случае производится исходя из продолжительности его ежегодного отпуска - 12 рабочих дней, а не 15 рабочих дней. За проработанные 8 месяцев ему полагается отпуск 8 рабочих дней, то есть по одному дню за каждый месяц работы (12 : 12). За эти 8 дней неиспользованного отпуска ему и будет выплачена компенсация.

3. О порядке перевода на другую нижеоплачиваемую работу за нарушение трудовой дисциплины

3.1. Согласно пункту 6 Постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. N 745 (с учетом Указа Президиума Верховного Совета СССР от 12 августа 1983 г.) за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительных причин или появление на работе в нетрезвом состоянии рабочие и служащие могут быть переведены на другую нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещены на другую низшую должность на тот же срок.

3.2. Систематически нарушающими трудовую дисциплину считаются рабочие и служащие, которые имеют дисциплинарное или общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины и нарушили ее вновь.

3.3. Под другой нижеоплачиваемой работой или низшей должностью, на которые рабочие, служащие могут быть переведены за проступки, указанные в пункте 3.1 настоящего разъяснения, понимается работа или должность, не обусловленные трудовым договором, независимо от профессии и специальности работника.

Не допускается перевод на такую работу, которая противопоказана работнику по состоянию здоровья.

3.4. Согласно части второй статьи 16 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (в редакции Указа Президиума Верховного Совета СССР от 12 августа 1983 г.) время выполнения работ, на которые рабочий или служащий переведен за нарушение трудовой дисциплины, в срок предупреждения об увольнении не засчитывается. До истечения срока выполнения работ, на которые рабочий или служащий переведен за нарушение трудовой дисциплины, администрация с учетом интересов производства может по договоренности с работником расторгнуть трудовой договор. Увольнение в этом случае производится по статье 31 КЗоТ РСФСР и соответствующим статьям КЗоТ других союзных республик, а не по соглашению сторон (пункт 1 ст. 29 КЗоТ РСФСР и соответствующие статьи КЗоТ других союзных республик).

4. О порядке уменьшения премий нарушителям трудовой дисциплины по новому месту работы

4.1. Рабочим и служащим, уволенным за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогулы без уважительной причины или появление на работе в нетрезвом состоянии, премии в соот-

в соответствии с пунктом 6 Постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. N 745 по новому месту работы в течение шести месяцев выплачиваются в половинном размере. Это правило распространяется на работников (рабочие, ИТР, служащие) предприятий, организаций, учреждений всех отраслей народного хозяйства и на все виды премий, предусмотренных системой оплаты труда, независимо от источников их выплаты. Данный порядок не распространяется на единовременные поощрения и вознаграждения, а также на премии, выплачиваемые за период свыше 6 месяцев.

Выплата премий в половинном размере этим работникам в течение шести месяцев работы производится и при перемене ими в этот период места работы по собственному желанию без уважительных причин.

Пример. Работник был уволен за прогул 15 февраля 1984 г., 25 февраля он поступил на другое предприятие. Через 3 месяца он был уволен по собственному желанию без уважительных причин. При поступлении на другую работу премии будут выплачиваться в половинном размере еще в течение трех месяцев.

4.2. При коллективной (бригадной) форме организации и стимулирования труда работнику, уволенному с прежнего места работы по указанным выше причинам, уменьшение премии производится исходя из ее размера, начисленного этому работнику с учетом его реального вклада в общие результаты работы коллектива бригады (в том числе начисленной с учетом коэффициента трудового участия). Невыплаченная часть премии распределяется в данном периоде между остальными членами коллектива не подлежит и остается в том фонде, из которого она должна была выплачиваться.

4.3. Коллектив подразделения (цеха, отдела, участка, бригады) по истечении не менее трех месяцев работы вправе ходатайствовать о выплате в дальнейшем премии в полном размере, если работник не допускает нарушения трудовой дисциплины и добросовестно относится к выполнению своих обязанностей. Ходатайство рассматривает и решает администрация по согласованию с профсоюзным комитетом.

5. О порядке возмещения материального ущерба, причиненного рабочими и служащими по их вине предприятию, учреждению, организации

5.1. В соответствии с пунктом 7 Постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. N 745 возмещение ущерба в размере, не превышающем одной трети среднего месячного заработка работника, независимо от видов и пределов материальной ответственности (ограниченная или полная) производится по приказу (распоряжению) администрации предприятия, учреждения, организации путем удержания из заработной платы работника. Приказ (распоряжение) должен быть издан не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращен к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику. Несогласие работника с возложением на него материальной ответственности либо с размером удержания не приостанавливает исполнения приказа (распоряжения) об удержании.

Примеры: а) токарь выполнял работу в нетрезвом состоянии и в связи с этим испортил деталь. Ущерб, причиненный предприятию - 70 руб., он должен возместить в полном размере (пункт 8 указанного Постановления). Состояние опьянения было установлено в тот же день, станок до начала работы был исправный, материал вполне годный, дефектов не имел. Средний заработок токаря - 240 руб. в месяц, одна треть его - 80 руб. Поскольку размер возмещаемого ущерба не превышал одной трети среднего месячного заработка токаря, этот ущерб взыскивается по распоряжению администрации;

б) работник, среднемесячный заработок которого составляет 180 руб., по небрежности испортил измерительный прибор, причинив предприятию ущерб в размере 130 руб. В данном случае он несет материальную ответственность в размере причиненного ущерба, но не свыше двух третей своего среднего месячного заработка, которые в приведенном примере составляют 120 руб. (пункт 7 Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации). Поскольку размер ущерба, который может быть взыскан с работника, превышает 1/3 его среднего месячного заработка (60 руб.), он не может быть удержан из заработной платы работника по распоряжению администрации. За его возмещением необходимо обращаться в районный (городской) народный суд.

Изложенный порядок возмещения ущерба применяется и при коллективной (бригадной) материальной ответственности. Если материальный ущерб, приходящийся на долю члена коллектива, не превышает одной трети его среднего месячного заработка, то он взыскивается путем удержания из заработной платы работника. В остальных случаях ущерб взыскивается путем предъявления иска в районный (городской) народный суд.

5.2. Если работник не согласен с удержанием или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в установленном порядке в комиссии по трудовым спорам (КТС), в профсоюзном комитете, а в случае необходимости - в районном (городском) народном суде.

При пропуске администрацией двухнедельного срока для издания приказа (распоряжения) об удержании возмещение ущерба производится в судебном порядке.

6. О сохранении непрерывного стажа работы при увольнении по собственному желанию

6.1. Согласно пункту 9 Постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. N 745 при увольнении по собственному желанию без уважительных причин непрерывный стаж работы сохраняется, если перерыв в работе не превышает трех недель (21 календарного дня). Это правило применяется при увольнении, начиная с 1 сентября 1983 г.

6.2. При увольнении по собственному желанию по уважительным причинам (часть первая статьи 16 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде в редакции Указа Президиума Верховного Совета СССР от 12 августа 1983 г.) непрерывный стаж сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если законодательством не установлены более длительные сроки сохранения непрерывного трудового стажа.

При решении вопроса о том, является ли причина увольнения по собственному желанию уважительной, следует руководствоваться разъяснением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 9 июля 1980 г. N 5/12-21 "О порядке применения пункта 16 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. N 1117 "О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве".

7. О сроке предупреждения об увольнении по собственному желанию

7.1. При увольнении по собственному желанию по уважительным причинам, предусмотренным пунктом 6.2 настоящего разъяснения, работник обязан предупредить администрацию за один месяц. В остальных случаях увольнения по собственному желанию работник обязан предупредить администрацию за два месяца.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

7.2. В случаях, когда заявление об увольнении по собственному желанию по уважительным причинам обусловлено невозможностью для работника продолжать работу (зачисление в учебное заведение, переезд в другую местность, переход на пенсию и др.), администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

8. О порядке предоставления отпусков без сохранения заработной платы

8.1. Предоставление кратковременных отпусков без сохранения заработной платы должно оформляться приказом (распоряжением) администрации объединения, предприятия, учреждения, организации или производственной единицы с обязательным указанием срока отпуска и причин, вызвавших необходимость в таком отпуске.

8.2. В необходимых случаях по соглашению сторон указанные отпуска могут быть отработаны в последующий период, исходя из условий и возможностей производства. Отработка и период, в течение которого она может быть произведена (в пределах трех месяцев после окончания отпуска), могут быть обусловлены как при оформлении отпуска без сохранения заработной платы, так и впоследствии.

8.3. Отработка возможна в нерабочее время из расчета один день работы соответствующей продолжительности для данной категории работников за каждый день отпуска. Оплата за время отработки производится по фактически выполненной работе в одинарном размере.

8.4. Администрация обязана обеспечить учет предоставления отпусков без сохранения заработной платы и времени их отработки.

О предоставлении отпусков без сохранения заработной платы и их отработке вносится запись в личную карточку работника (типовая междуведомственная форма Т-2, раздел IV "Отпуска").