ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

 (в ред. Законов РБ от 29.04.98 N 152-з

 и от 02.06.97 N 95-з)

 Настоящий Кодекс определяет основы государственной политики

 Республики Башкортостан в сфере трудовых отношений, устанавливает

 в соответствии с Конституцией Республики Башкортостан

 государственные гарантии трудовых прав граждан, обеспечивает

 соблюдение интересов работников, работодателей и государства.

 Глава I

 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 Статья 1. Основные термины

 Применяемые в настоящем Кодексе основные термины означают:

 предприятие - предприятие, учреждение, организация,

 независимо от формы собственности;

 работодатель - собственник имущества или администрация

 предприятия, а также физическое лицо (в случае, предусмотренном

 законодательством), заключившие трудовой договор с работником;

 администрация предприятия - представитель работодателя,

 наделенный соответствующими полномочиями по управлению

 предприятием;

 работник - лицо, выполняющее работу по трудовому договору с

 работодателем;

 условия труда - совокупность социально - правовых,

 производственных факторов, в которых осуществляет трудовую

 деятельность работник. При этом под социально - правовыми

 факторами понимаются размеры оплаты труда, продолжительность

 рабочего времени, отпуска и другие условия, устанавливаемые

 законами и иными нормативными актами и договорами о труде, а под

 производственными факторами понимаются технические, санитарные,

 гигиенические, производственно - бытовые и другие условия,

 устанавливаемые законами и иными нормативными актами.

 Статья 2. Законодательство, регулирующее трудовые отношения в

 Республике Башкортостан

 1. Трудовые отношения в Республике Башкортостан регулируются

 Конституцией Республики Башкортостан, настоящим Кодексом и иными

 издаваемыми в соответствии с ним актами трудового законодательства

 Республики Башкортостан.

 Действие законов и иных нормативных правовых актов Республики

 Башкортостан о труде распространяется на все предприятия,

 расположенные на территории Республики Башкортостан.

 (в ред. Закона РБ от 29.04.98 N 152-з)

 2. Отдельные полномочия по изданию актов трудового

 законодательства Республика Башкортостан может передавать по

 Договору Российской Федерации. Акты трудового законодательства

 Российской Федерации по вопросам, переданным Республикой

 Башкортостан Российской Федерации, обязательны на территории

 Республики Башкортостан.

 Статья 3. Договоры о труде

 1. Договоры о труде - правовые акты, принимаемые по

 соглашению сторон трудовых отношений.

 2. К договорам о труде относятся:

 акты - соглашения: генеральные, отраслевые (тарифные),

 региональные;

 коллективные договоры;

 трудовые договоры.

 3. Условия договоров о труде, ухудшающие положение работников

 по сравнению с законами и иными нормативными актами о труде,

 являются недействительными.

 Статья 4. Локальные нормативные акты о труде

 Локальными нормативными актами являются правила внутреннего

 трудового распорядка, графики отпусков, а также приказы,

 распоряжения, указания и другие акты, издаваемые работодателем в

 пределах его компетенции.

 Статья 5. Отношения, регулируемые законами, иными

 нормативными актами о труде и договорами о труде

 Законы или иные нормативные акты о труде, договоры о труде

 регулируют трудовые отношения всех работников, включая лиц,

 являющихся долевыми собственниками предприятий и работающих на

 этих предприятиях на условиях заключенного трудового договора.

 Статья 6. Применение законов и иных нормативных актов о

 труде, договоров о труде к иностранным гражданам и лицам без

 гражданства, а также на предприятиях, принадлежащих иностранным

 юридическим и физическим лицам

 1. Законы и иные нормативные акты о труде, договоры о труде

 распространяются на иностранных граждан, лиц без гражданства,

 работающих на предприятиях, расположенных на территории Республики

 Башкортостан, если иное не установлено законом или международным

 договором с участием Республики Башкортостан.

 2. На предприятиях, принадлежащих полностью или частично

 иностранным юридическим и физическим лицам и расположенных на

 территории Республики Башкортостан, применяются законы и иные

 нормативные акты о труде, действующие на территории Республики

 Башкортостан, если иное не предусмотрено законодательством.

 Статья 7. Государственная политика в сфере трудовых отношений

 1. Главной целью государственной политики Республики

 Башкортостан в сфере трудовых отношений является создание

 работнику условий, позволяющих ему своим трудом обеспечить

 достойную жизнь себе и своей семье, защита его прав, установленных

 Конституцией Республики Башкортостан.

 Достижение этой цели обеспечивается на основе:

 предоставления гражданам, без какой-либо дискриминации,

 равных возможностей для профессионального развития и применения

 своих способностей к труду в собственных интересах и в

 соответствии со своими стремлениями;

 участия общественных объединений работодателей и работников в

 выработке и реализации социально - экономической политики;

 проведение политики доходов населения, направленной на

 повышение уровня и стандартов жизни населения, развития спроса и

 предложения на рынке товаров и услуг с учетом уровня

 экономического, социального и культурного развития;

 реализация социальных программ в сфере труда, включая

 программы подготовки кадров, содействия профессиональному развитию

 персонала на производстве, улучшению условий труда и его охраны;

 установления государственных гарантий защиты трудовых прав

 работников, обеспечения контроля и надзора за их соблюдением.

 Государственная политика Республики Башкортостан в сфере

 трудовых отношений координируется с соответствующей политикой

 Российской Федерации на договорной основе.

 2. Законодательством Республики Башкортостан устанавливаются

 защищенные статьи бюджетов для обеспечения трудовых прав граждан,

 а равно закрепляются льготы предприятиям, связанные с

 предоставлением работникам гарантий.

 Статья 8. Полномочия органов государственной власти

 Республики Башкортостан в сфере трудовых отношений

 1. К ведению органов государственной власти Республики

 Башкортостан относятся принятие обязательных для применения на

 всей территории республики законов и иных нормативных актов по

 вопросам:

 обеспечения государственной политики в сфере трудовых

 отношений, а также определения функций и задач государственных

 органов, ответственных за ее реализацию;

 установления минимального уровня трудовых прав и гарантий

 работников;

 установления размера прожиточного минимума и минимального

 размера оплаты труда;

 регулирования порядка заключения коллективных договоров и

 соглашений, их регистрации, разрешение индивидуальных и

 коллективных трудовых споров и конфликтов;

 определения политики доходов населения;

 охраны труда;

 надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных

 актов о труде, договоров о труде;

 трудовой миграции;

 занятости населения;

 социального страхования и пенсионного обеспечения;

 регулирование трудовых отношений в особых условиях.

 2. Орган государственной власти Республики Башкортостан,

 ответственный за разработку и реализацию государственной политики

 в сфере трудовых отношений, определяется Президентом Республики

 Башкортостан и Кабинетом Министров Республики Башкортостан.

 Статья 9. Запрещение дискриминации в сфере труда

 1. Каждый имеет равные возможности в использовании своих

 трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах или

 получать какие-либо преимущества в их использовании в зависимости

 от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального

 происхождения, имущественного и должностного положения, места

 жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к

 общественным объединениям, а также других обстоятельств, не

 связанных с деловыми качествами работников и результатами их

 труда.

 2. Не являются дискриминацией различия в сфере труда,

 обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или

 особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной

 социальной защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды и

 другие).

 3. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере

 труда, могут обратиться с соответствующим заявлением в суд.

 Суд, признав факт дискриминации доказанным, выносит решение

 об устранении дискриминации, а также о возмещении нанесенного

 им материального и морального вреда.

 Статья 10. Запрещение принудительного труда

 Принудительный труд, то есть принуждение к выполнению работы

 под угрозой применения какого-либо наказания (в том числе в

 качестве средства поддержания трудовой дисциплины), запрещается,

 кроме случаев, особо установленных законами.

 Статья 11. Основные трудовые права и обязанности работника

 1. Каждый работник имеет право:

 на производственные условия, обеспечивающие безопасность и

 гигиену труда;

 на охрану труда;

 на вознаграждение за труд без какой бы то ни было

 дискриминации по признакам пола и не ниже установленного законом

 минимального размера оплаты труда;

 на установленную законом продолжительность рабочего времени,

 выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск;

 на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение

 квалификации;

 на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу

 в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

 на объединение, включая право создавать профессиональные

 союзы для защиты своих интересов;

 на государственную, включая судебную, защиту трудовых прав и

 квалифицированную юридическую помощь;

 на пособия по государственному социальному страхованию в

 случае временной утраты трудоспособности и в других случаях,

 предусмотренных законами и иными нормативными актами о труде;

 на справедливое разрешение индивидуальных и коллективных

 трудовых споров с использованием установленных законом способов их

 разрешения, включая право на забастовку;

 на защиту от безработицы и гарантии в случае потери работы;

 на социальное обеспечение по возрасту, при утрате

 трудоспособности и в иных установленных законом случаях.

 2. Работник обязан:

 добросовестно выполнять функции в соответствии с трудовым

 договором;

 соблюдать трудовую дисциплину, бережно относиться к имуществу

 предприятия.

 Статья 12. Основные права и обязанности работодателя

 1. Работодатель имеет право:

 управлять предприятием и принимать самостоятельные решения в

 пределах своих полномочий;

 заключать и прекращать трудовые договоры;

 определять необходимую для выполнения работы численность

 работников, а также требовать от работников надлежащего выполнения

 работы в соответствии с трудовым договором;

 создавать совместно с другими работодателями общественные

 объединения для защиты своих интересов и вступать в такие

 объединения.

 2. Работодатель обязан:

 соблюдать Конституцию Республики Башкортостан, настоящий

 Кодекс, законы и иные нормативные акты о труде, договоры о труде,

 обеспечить нормальные производственные условия работникам и

 соблюдения на предприятии правил и норм охраны труда, техники

 безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;

 при заключении трудового договора ознакомить работника с

 коллективным договором, локальными нормативными актами предприятия

 и действующим порядком рассмотрения трудовых споров;

 своевременно производить оплату труда работников;

 разрабатывать после согласования с организацией

 профессионального союза или иным представительным органом

 работников предприятия социальные планы развития персонала на

 предприятии. Порядок разработки социальных планов определяется

 Правительством Республики Башкортостан.

 Статья 13. Особые условия и особенности регулирования труда

 отдельных категорий работников

 1. Законодательством Республики Башкортостан могут

 устанавливаться особые условия труда работников, занятых на

 сезонных и временных работах, совместителей, надомников, а также

 лиц, работающих у физических лиц по договорам (домашних работниц и

 других).

 2. Законодательством Республики Башкортостан могут

 устанавливаться особенности регулирования труда, льготы и гарантии

 для отдельных категорий работников, вытекающие из особых условий

 труда.

 Статья 14. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим

 Кодексом

 1. Срок возникновения трудовых прав и обязанностей начинается

 с календарной даты, которой определено начало трудовых отношений.

 Срок прекращения трудовых прав и обязанностей начинается на

 следующий день после календарной даты, которой определено

 прекращение трудовых отношений.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 2. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в

 соответствующие числа последнего года, месяца, недели срока. В

 срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и

 нерабочие дни.

 Если последний день срока приходится на нерабочий день, то

 днем окончания срока считается первый следующий за ним рабочий

 день.

 Глава II

 ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ, ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО

 РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

 Статья 15. Трудовой коллектив

 1. Трудовой коллектив предприятия составляют все его

 работники. В состав трудового коллектива предприятия входят

 трудовые коллективы его структурных подразделений.

 2. Трудовой коллектив предприятия независимо от его

 организационно - правовой формы:

 решает вопрос о необходимости заключения с работодателем

 коллективного договора, рассматривает и утверждает его проект;

 рассматривает и решает вопросы самоуправления трудового

 коллектива в соответствии с уставом предприятия;

 определяет перечень и порядок предоставления работникам

 предприятия социальных льгот из фондов трудового коллектива;

 определяет и регулирует формы и условия деятельности на

 предприятии представительных органов работников;

 решает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

 3. Трудовой коллектив государственного или муниципального

 предприятия, а также предприятия, в имуществе которого вклад

 государства или органа местной власти составляет более 50

 процентов, кроме перечисленных в пункте 2 настоящей статьи

 дополнительно:

 рассматривает и утверждает совместно с учредителем изменения

 и дополнения, вносимые в устав предприятия;

 определяет совместно с учредителем предприятия условия

 контракта при найме руководителя;

 принимает решения о выделении из состава предприятия одного

 или нескольких структурных подразделений для создания нового

 предприятия;

 участвует в решении вопроса об изменении формы собственности

 предприятия в соответствии и в пределах, установленных

 законодательством Республики Башкортостан.

 4. Порядок и формы осуществления полномочий трудового

 коллектива определяются в соответствии с законодательством

 Республики Башкортостан. На государственных и муниципальных

 предприятиях, а также на предприятиях, в имуществе которых вклад

 государства или органа местной власти составляет более 50

 процентов, полномочия трудового коллектива осуществляются общим

 собранием (конференцией) и выборным органом последнего.

 5. Взаимоотношения трудового коллектива с работодателем,

 охрана труда, социальное развитие, участие работников в

 распределении прибыли предприятия регулируются законодательством и

 иными нормативными актами Республики Башкортостан, уставом

 предприятия и коллективным договором.

 Статья 16. Представительство интересов работников на

 предприятии. Права представительных органов работников

 1. На предприятии представительство интересов работников в

 трудовых отношениях и защиту таких интересов осуществляют

 профессиональные союзы. В случае, если на предприятии профсоюз не

 образуется, то представительство интересов трудящихся могут

 осуществлять иные избираемые работниками органы, которым они

 доверяют.

 2. Все представительные органы работников предприятия <1>

 действуют в пределах данных им полномочий и пользуются равными

 правами при защите интересов работников. Сотрудничество между

 различными представительными органами поощряется.

 --------------------------------

 <1> Далее - представительные органы работников

 3. Наличие иных представительных органов работников на

 предприятии не должно препятствовать деятельности профессиональных

 союзов по осуществлению своих функций и полномочий.

 4. Интересы работников и работодателей не может представлять

 и защищать один и тот же представительный орган работников.

 5. Представительные органы работников вправе:

 вести коллективные переговоры, заключать коллективные

 договоры и соглашения, контролировать их выполнение, вносить

 работодателю предложения по подготовке нормативных актов о труде

 на предприятии;

 участвовать в рассмотрении вопросов социально -

 экономического развития предприятия;

 защищать интересы работников в органах по рассмотрению

 трудовых споров;

 обжаловать в суд решения работодателя и уполномоченных им

 лиц, если они противоречат законодательным или другим нормативным

 актам о труде либо иным образом нарушают права работников;

 объявлять забастовку в порядке, предусмотренном

 законодательством;

 совершать иные законные действия при осуществлении

 представительства.

 6. Осуществление прав, предоставленных представительным

 органом работников, не должно снижать эффективности работы

 предприятия, нарушать установленный порядок и режим работы

 предприятия.

 Статья 17. Запрещение воспрепятствования законной

 деятельности представительных органов работников

 1. Воспрепятствование в какой бы то ни было форме законной

 деятельности представительных органов работников запрещается.

 2. Запрещается прекращение деятельности представительных

 органов работников по инициативе работодателя или уполномоченных

 им лиц.

 Статья 18. Обязанности работодателей по отношению к

 представительным органам работников

 Работодатели обязаны:

 до принятия решений, затрагивающих интересы работников,

 проводить консультации с представительными органами работников;

 своевременно рассматривать предложения представительных

 органов работников и мотивированно сообщать им о принятых

 решениях;

 беспрепятственно допускать на предприятие, к рабочим местам

 членов представительных органов работников, чьи интересы они

 представляют;

 бесплатно предоставлять представительным органам работников

 необходимую информацию по вопросам труда, деятельности

 предприятия, другим социально - экономическим вопросам, кроме

 информации, рассматриваемой по законодательству коммерческой тайны

 предприятия;

 обеспечивать необходимые условия для выполнения

 представительными органами работников и их функций;

 предоставлять помещения, средства связи, необходимые для

 обеспечения деятельности представительных органов работников с

 учетом мнения трудового коллектива;

 выполнять иные обязанности по отношению к представительным

 органам работников, предусмотренные законодательством,

 коллективными договорами и соглашениями.

 Статья 19. Дополнительные трудовые гарантии для членов

 представительных органов работников

 1. Членам представительных органов работников гарантируется

 защита от преследований в какой-либо форме со стороны работодателя

 в связи с осуществлением ими представительской деятельности.

 2. Работники, избранные в состав представительных органов и

 не освобожденные от производственной работы, не могут быть

 переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию

 или уволены по инициативе работодателя без предварительного

 согласия представительного органа работников предприятия. Данная

 гарантия сохраняется в течение двух лет после окончания выборных

 полномочий.

 3. Работникам, освобожденным от производственной работы

 вследствие избрания в представительный орган работников, после

 окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа

 (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа

 (должность) на предприятии.

 4. Законодательными и иными нормативными актами могут

 устанавливаться и другие гарантии для членов представительных

 органов работников.

 Статья 20. Представительство интересов работников отрасли и

 работодателей

 1. Представительство интересов работников отрасли и профессии

 осуществляют общественные объединения - профессиональные союзы.

 2. Интересы работодателей представляют общественные

 объединения работодателей, которые создаются как общественные

 организации, ставящие своей целью содействие развитию и повышению

 эффективности экономики и предпринимательской инициативы, а также

 осуществление социального партнерства.

 Цели, задачи и полномочия общественных объединений

 работодателей, не противоречащие действующему законодательству,

 закрепляются в их уставах, зарегистрированных в установленном

 порядке.

 Глава III

 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

 Статья 21. Цели и организация социального партнерства

 1. Социальное партнерство - система трехсторонних

 мероприятий, позволяющих представителям Правительства Республики

 Башкортостан, республиканских объединений профсоюзов, иных

 объединений работников и объединений работодателей участвовать в

 разработке и осуществлении экономической и социальной политики.

 Основными целями социального партнерства являются содействие

 решению актуальных экономических и социально - трудовых проблем,

 укрепление демократии, достижение согласия между сторонами в

 отношении важнейших характеристик экономического и социального

 развития.

 Социальное партнерство обеспечивается на основе:

 проведения регулярных консультаций, принятия совместных

 обязательств, а также заключения договоров о согласовании позиций

 и сотрудничестве;

 соблюдения принципов свободы объединения и участия

 заинтересованных лиц в процессе принятия решений, затрагивающих их

 интересы;

 надлежащего выполнения каждой стороной своих функций;

 взаимного уважения и взаимопонимания.

 2. На республиканском уровне система социального партнерства

 представлена Трехсторонней комиссией по регулированию

 социально - трудовых отношений <2>, в функции которой входит

 принятие совместных рекомендаций, заключение соглашений по

 вопросам подготовки и реализации экономической и социальной

 политики.

 --------------------------------

 <2> Далее - Трехсторонняя комиссия

 Право на участие в работе Трехсторонней комиссии имеют

 республиканские объединения работодателей, объединения

 профессиональных союзов, иные объединения работников, прошедшие

 регистрацию в порядке, установленном законодательством.

 3. Социальное партнерство на предприятии предусматривает:

 сотрудничество работников и работодателя с целью обеспечения

 повышения эффективности производства, гарантий сохранения рабочих

 мест, предотвращения несчастных случаев на производстве;

 участие работников в управлении предприятием в таких сферах

 деятельности, как социальное развитие трудового коллектива,

 условия труда и жизни работников, регулирование трудовых

 отношений.

 Правовым актом, регулирующим трудовые, социально -

 экономические и профессиональные отношения между работодателем и

 работниками на предприятии, является коллективный договор.

 Порядок разработки и заключения коллективного договора

 регулируется Законом Республики Башкортостан "О коллективных

 договорах и соглашениях в Республике Башкортостан".

 Глава IV

 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

 Статья 22. Понятие трудового договора

 1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и

 работником о выполнении работы по определенной профессии

 (специальности), квалификации, должности за плату с подчинением

 внутреннему трудовому распорядку на условиях, установленных

 соглашением сторон, а также законодательными и иными нормативными

 актами.

 2. Особым видом трудового договора является контракт, которым

 дополнительно могут определяться: повышенная ответственность

 сторон контракта (в том числе имущественная), связанная с

 невыполнением сторонами взятых обязательств; дополнительные

 основания прекращения контракта.

 Контракты могут заключаться с работниками, осуществляющими

 общие управленческие, исполнительно - распорядительные и

 административно - хозяйственные функции предприятия.

 (в ред. Закона РБ от 29.04.98 N 152-з)

 Перечень категорий работников, с которыми могут заключаться

 контракты, определяется Кабинетом Министров Республики

 Башкортостан.

 (в ред. Закона РБ от 29.04.98 N 152-з)

 Статья 23. Стороны трудового договора

 1. Работником, как стороной трудового договора, может быть

 гражданин, достигший 15 лет. Учащиеся, достигшие 14 лет, могут

 заключать трудовые договоры в случаях и в порядке, предусмотренных

 законодательством.

 2. Работодателем могут быть собственник имущества предприятия

 или назначаемый собственником руководитель администрации

 предприятия, или физическое лицо, использующие труд одного или

 более работников в случаях, предусмотренных законодательством.

 3. Стороной трудового договора могут быть иностранные

 граждане или лица без гражданства, за исключением случаев,

 предусмотренных законодательными и иными нормативными актами.

 Статья 24. Содержание трудового договора

 1. Содержание трудового договора определяется соглашением

 сторон, а также законодательными и иными нормативными актами.

 2. По соглашению сторон трудового договора устанавливаются:

 место работы (предприятие или определенное подразделение),

 трудовая функция работника - профессия, специальность,

 квалификация, должность, по которой он будет работать, день начала

 работы, срок действия трудового договора, размер оплаты труда и

 другие условия труда.

 3. Установленные законодательными и иными нормативными актами

 трудовые права работников и гарантии не могут быть ухудшены при

 заключении трудового договора.

 Статья 25. Срок трудового договора

 1. Трудовые договоры могут заключаться:

 на неопределенный срок;

 на определенный срок не более 5 лет;

 на время выполнения определенной работы.

 Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то

 договор считается заключенным на неопределенный срок.

 2. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, не

 может быть перезаключен на определенный срок без согласия

 работника.

 3. Срочные трудовые договоры заключаются в случаях, когда

 договоры на неопределенный срок не могут быть заключены с учетом

 характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в

 случаях, предусмотренных законодательством.

 Статья 26. Заключение трудового договора

 1. Трудовой договор заключается в письменной форме. Форма

 трудового договора разрабатывается в порядке, устанавливаемом

 Правительством Республики Башкортостан. Трудовой договор

 составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один

 экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

 2. При поступлении на работу представляются: трудовая книжка

 (за исключением случаев поступления на работу впервые), паспорт,

 военный билет (для военнообязанных) и документ об образовании.

 Работодатель не вправе требовать от поступающего на работу

 представления других документов, если иное не предусмотрено

 законодательством Республики Башкортостан.

 3. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением)

 работодателя. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под

 расписку.

 Фактическое допущение к работе с ведома или по поручению

 работодателя считается заключением трудового договора, независимо

 оттого, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

 4. Работник может заключать трудовые договоры с несколькими

 работодателями (совместительство), если это не запрещено законом.

 5. Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода с

 другого предприятия по согласованию между работодателями, не может

 быть отказано в заключении трудового договора.

 Статья 27. Ограничение совместной службы родственников

 Запрещается совместная служба на одном и том же

 государственном или муниципальном предприятии, в учреждении,

 организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или

 свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а

 также братья, сестры, родители и дети супругов), если их служба

 связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью

 одного из них другому.

 В необходимых случаях исключения из этого правила могут

 устанавливаться Правительством Республики Башкортостан.

 Статья 28. Испытание при приеме на работу

 1. При заключении трудового договора может быть обусловлено

 соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия

 работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть

 указано в приказе (распоряжении) о приеме на работу.

 2. В период испытания на работника полностью распространяется

 законодательство о труде.

 3. Испытание не устанавливается при приеме на работу:

 лиц, не достигших восемнадцати лет;

 молодых рабочих по окончании профессионально - технических

 учебных заведений;

 молодых специалистов по окончании высших и средних учебных

 заведений.

 Испытание не устанавливается также при приеме на работу в

 другую местность и при переводе на работу на другое предприятие.

 4. Срок испытания, если иное не установлено

 законодательством, не может превышать трех месяцев.

 5. В испытательный срок не засчитываются период временной

 нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал

 на работе по уважительным причинам.

 6. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу,

 он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение

 трудового договора допускается только на общих основаниях.

 7. При неудовлетворительном результате испытания освобождение

 работника от работы производится работодателем без выплаты

 выходного пособия (пункт 3 статьи 39 и пункт 1 статьи 46). Такое

 освобождение от работы работник вправе обжаловать в суд.

 Статья 29. Ученический договор

 Работодатель вправе заключать на добровольной основе с

 работниками данного предприятия или лицами, ищущими работу,

 ученические договоры на профессиональное обучение.

 Ученический договор заключается на срок, определенный

 соглашением сторон, с целью повышения квалификации или получения

 новой профессии в случае, если имеется перспектива работы на

 данном предприятии, а также приобретения начальной профессии по

 профилю предприятия.

 В ученическом договоре предусматриваются условия оплаты

 труда, а также порядок совмещения работы с обучением в пределах

 установленной продолжительности рабочего дня. При этом заработная

 плата не может быть ниже установленного минимального размера

 оплаты труда.

 Статья 30. Трудовая книжка

 1. Трудовая книжка установленного образца является основным

 документом о трудовой деятельности работника.

 2. Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех

 работников, проработавших на предприятии свыше 5 дней.

 Работодатель обязан вносить в трудовую книжку сведения о

 приеме на работу (переводе на другую постоянную работу) с

 указанием профессии (специальности), квалификации, должности ( в

 соответствии с нормативными актами, устанавливающими наименование

 профессий и должностей работников) и увольнении работников с

 указанием оснований прекращения трудового договора.

 3. При прекращении трудового договора трудовая книжка

 выдается работнику в последний день работы. При задержке выдачи

 трудовой книжки по вине работодателя работнику выплачивается

 средний дневной заработок за каждый день задержки.

 4. Порядок ведения трудовых книжек определяется

 Правительством Республики Башкортостан.

 Статья 31. Перевод на другую постоянную работу

 1. Перевод на другую постоянную работу (изменение трудовой

 функции работника - поручение работы по другой специальности,

 профессии, квалификации, должности) возможен только с согласия

 работника.

 2. Не считается переводом на другую работу и не требует

 согласия работника перемещение его на том же предприятии на другое

 рабочее место, в другое структурное подразделение в той же

 местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в

 пределах специальности, профессии, квалификации или должности,

 обусловленной трудовым договором. Работодатель не вправе

 перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию

 здоровья.

 Статья 32. Изменение существенных условий труда

 1. В связи с изменениями в организации производства и труда

 допускается изменение существенных условий труда при продолжении

 работы по той же специальности, профессии, квалификации или

 должности. Об изменении существенных условий труда - систем и

 размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или

 отмене неполного рабочего времени, совмещении профессий, изменении

 разрядов и наименования должностей и других - работник должен быть

 поставлен в известность письменно не позднее, чем за два месяца.

 2. В случае, если изменение в организации производства и

 труда, изменение объемов работ могут повлечь за собой массовое

 увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих

 мест вправе по согласованию с представительным органом работников

 предприятия изменить условия труда работников с соблюдением сроков

 предупреждения, установленных соглашением сторон.

 При этом продолжительность рабочего времени не может быть

 менее половины месячной нормы рабочего времени, а оплата труда не

 может быть меньше установленного законодательством минимального

 размера.

 3. Если прежние существенные условия труда не могут быть

 сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых

 условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 5 статьи 44

 настоящего Кодекса.

 Статья 33. Временный перевод на другую работу в случае

 производственной необходимости

 1. В случае производственной необходимости для предприятия

 работодатель имеет право переводить работников на срок до одного

 месяца на не обусловленную трудовым договором работу на том же

 предприятии либо на другом предприятии, но в той же местности, с

 оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка

 по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения

 или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или

 немедленного устранения их последствий; для предотвращения

 несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества и в других

 исключительных случаях, а также замещения отсутствующего

 работника.

 2. Продолжительность перевода на другую работу для замещения

 отсутствующего работника не может превышать одного месяца в

 течение календарного года.

 3. Запрещается перевод на работу, противопоказанную работнику

 по состоянию здоровья.

 Статья 34. Временный перевод на другую работу по инициативе

 работника

 1. Просьба работника о временном переводе на другую работу

 подлежит удовлетворению работодателем, если эта просьба вызвана

 уважительными причинами и такая работа имеется на предприятии.

 2. Перечень уважительных причин для временного перевода, а

 также порядок оплаты труда при переводе устанавливаются в

 коллективном договоре, а если он не заключен - определяются

 работодателем после согласования с представительным органом

 работников.

 Статья 35. Временная приостановка производства

 1. В случае, если предприятие испытывает трудности

 экономического, технологического или аналогичного характера,

 работодатель по согласованию с представительным органом работников

 предприятия может на определенный сторонами срок приостановить

 работу отдельных подразделений предприятия (цехов, участков,

 бригад) без проведения мероприятий по сокращению численности или

 штата работников.

 2. Временная приостановка производства оформляется как

 простой не по вине работника. В случае простоя производства

 работники могут переводиться с учетом их специальностей и

 квалификации на другую работу на том же предприятии либо на другое

 предприятие на срок до возобновления производства. При

 невозможности перевода работников на другую работу время простоя

 оплачивается в размере, предусмотренном пунктом 2 статьи 92

 настоящего Кодекса, но не ниже установленного законом минимального

 размера оплаты труда.

 3. Запрещается временная приостановка работы без оплаты

 простоя, если у работодателя нет возможности для перевода

 работников на другую работу.

 Статья 36. Трудовые отношения при смене собственника и

 реорганизации предприятия

 1. При смене собственника предприятия, а равно при

 реорганизации предприятия (слиянии, присоединении, разделении,

 преобразовании) трудовые отношения с согласия работника

 продолжаются. Прекращение в этих случаях трудового договора по

 инициативе работодателя возможно только при сокращении численности

 или штата работников с обязательным соблюдением гарантий,

 установленных настоящим Кодексом.

 2. Новый собственник в течение 6 месяцев со дня приобретения

 права собственности должен перезаключить контракты, заключенные

 прежним собственником с руководителем предприятия и другими

 работниками, или расторгнуть их.

 Статья 37. Основания прекращения трудового договора

 Трудовой договор может быть прекращен:

 1) по соглашению сторон;

 2) по инициативе работника (статья 38);

 3) по инициативе работодателя (статья 39 пункты 1, 2, 3, 4,);

 4) по истечении срока (статья 43);

 5) в связи с отказом нового собственника перезаключить

 контракт (статья 36 пункт 2);

 6) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

 (статья 44);

 7) по основаниям, предусмотренным в контракте.

 8) в связи с переводом работника, с его согласия, на другое

 предприятие или переходом на выборную должность.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 9) в связи с однократным грубым нарушением трудовых

 обязанностей руководителем предприятия (филиала,

 представительства, отделения и другого обособленного

 подразделения) и его заместителями.

 (в ред. Закона РБ от 29.04.98 N 152-з)

 Трудовой договор может быть прекращен и в других случаях,

 установленных законодательством.

 Статья 38. Прекращение трудового договора по инициативе

 работника

 1. Работник вправе прекратить трудовой договор (заключенный

 на неопределенный срок или срочный), письменно предупредив об этом

 работодателя за две недели (четырнадцать календарных дней). По

 истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу,

 а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку.

 2. По соглашению сторон трудовой договор может быть прекращен

 до истечения срока предупреждения. В случаях, когда заявление

 работника о желании прекратить трудовой договор обусловлено

 невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное

 заведение, переход на пенсию и другие случаи), работодатель должен

 расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

 3. В течение срока предупреждения работник вправе отозвать

 свое заявление о желании прекратить трудовой договор, если на его

 рабочее место не приглашен в порядке перевода с другого

 предприятия другой работник.

 4. Если невозможность продолжения работы обусловлена

 невыполнением работодателем условий трудового договора, работник

 вправе расторгнуть трудовой договор в соответствии с пунктом 5

 статьи 44 настоящего Кодекса.

 5. Трудовой договор, заключенный на определенный срок или на

 время выполнения определенной работы, подлежит прекращению по

 требованию работника в случаях его болезни или инвалидности,

 препятствующих выполнению работы по договору, нарушения

 работодателем законодательства о труде, коллективного или

 трудового договора и по другим уважительным причинам.

 Статья 39. Прекращение трудового договора по инициативе

 работодателя

 Трудовой договор может быть прекращен по инициативе

 работодателя.

 Прекращение трудового договора по инициативе работодателя

 должно быть обоснованным. Основаниями для этого могут являться:

 1) ликвидация предприятия; сокращение численности или штата

 работников;

 2) несоответствие работника выполняемой работе вследствие

 недостаточной квалификации, определяемой соответствующей

 квалификационной комиссией, либо состояния здоровья,

 препятствующих продолжению данной работы;

 3) неудовлетворительный результат испытания;

 4) однократное грубое или систематическое нарушение

 работником трудовых обязанностей.

 К однократным грубым нарушениям работником трудовых

 обязанностей относятся:

 прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов без

 уважительных причин);

 появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии

 наркотического или токсического опьянения;

 совершение по месту работы умышленной порчи или хищения (в

 том числе мелкого) имущества предприятия, установленного

 вступившим в законную силу приговором суда или постановлением

 органа, в компетенцию которого входит наложение административного

 взыскания или применение мер общественного воздействия;

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 совершение виновных действий работником, непосредственно

 обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия

 дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

 совершение работником, выполняющим воспитательные функции,

 проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

 нарушение работником правил техники безопасности, которое

 повлекло тяжкие последствия, включая травмы и аварии.

 Прекращение трудового договора за систематическое нарушение

 трудовых обязанностей допускается, если к работнику ранее

 применялись меры дисциплинарного взыскания.

 Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным

 пунктами 1 (кроме случая ликвидации предприятия) и 2 части 2

 настоящей статьи возможно только в том случае, если работник не

 может быть переведен с его согласия на другую работу на том же

 предприятии.

 Не допускается прекращение трудового договора по инициативе

 работодателя в период временной нетрудоспособности, пребывания

 работника в ежегодном отпуске (за исключением случаев ликвидации

 предприятия) и в других случаях, предусмотренных

 законодательством.

 Статья 40. Предупреждение о прекращении трудового договора по

 инициативе работодателя

 Работодатель обязан письменно предупредить работника о своем

 намерении прекратить трудовой договор:

 в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности

 или штата работников - не менее чем за два месяца;

 в связи с несоответствием работника выполняемой работе

 вследствие недостаточной квалификации - не менее чем за месяц.

 По соглашению сторон трудовой договор по этим основаниям

 может быть прекращен до истечения срока предупреждения с выплатой

 компенсации в размере не ниже среднего дневного заработка за

 каждый рабочий день, оставшийся до истечения этого срока.

 2. Работодатель в сроки, установленные законодательством,

 обязаны довести до сведения соответствующего органа занятости

 данные о предстоящем увольнении каждого конкретного работника с

 указанием его профессии, специальности, квалификации, должности и

 размера оплаты труда.

 Статья 41. Преимущественное право на оставление на работе при

 сокращении численности или штата работников

 1. При сокращении численности или штата работников

 преимущественное право на оставление на работе предоставляется

 работникам с более высокой производительностью труда и

 квалификацией.

 2. При равной производительности труда и квалификации

 предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при

 наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет

 других работников с самостоятельным заработком; работникам,

 имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии;

 работникам, получившим на данном предприятии трудовое увечье или

 профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою

 квалификацию без отрыва от производства в высших и средних

 специальных учебных заведениях; инвалидам войны и членам семей

 военнослужащих и партизан, погибших или пропавших без вести при

 защите Отечества; погибших в результате несчастного случая на

 производстве; изобретателям; женам (мужьям) военнослужащих,

 гражданам, уволенным с военной службы, - по работе, на которую они

 поступили впервые после увольнения с военной службы; лицам,

 получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания,

 связанные с лучевой нагрузкой, вызванные последствиями

 Чернобыльской катастрофы, инвалидам, в отношении которых

 установлена причинная связь наступившей инвалидности с

 Чернобыльской катастрофой, участникам ликвидации последствий

 Чернобыльской катастрофы в зоне отчуждения в 1986-1990 гг., а

 также лицам, эвакуированным из зоны отчуждения и переселенным из

 зоны отселения, другим приравненным к ним лицам.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 Статья 42. Прекращение трудового договора по инициативе

 работодателя с предварительного согласия представительного органа

 работников предприятия

 1. Прекращение трудового договора по основаниям,

 предусмотренным пунктами 1 (кроме случаев ликвидации предприятия)

 и 2 части 2 статьи 39 настоящего Кодекса, производится с

 предварительного согласия представительного органа работников

 предприятия.

 2. Согласия представительного органа работников на

 расторжение трудового договора по указанным в пункте 1 настоящей

 статьи основаниям не требуется в случаях:

 увольнения с предприятия, где отсутствует представительный

 орган работников;

 увольнения руководителя предприятия (их филиалов,

 представительств, отделений и других обособленных подразделений),

 его заместителей, руководящих работников, избираемых, утверждаемых

 или назначаемых на должность органами государственной власти и

 управления, общественными организациями и другими объединениями

 граждан.

 3. Представительный орган работников сообщает работодателю в

 письменной форме о принятом решении в десятидневный срок со дня

 получения письменного представления руководителя предприятия.

 4. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не

 позднее одного месяца со дня получения согласия представительного

 органа работников.

 Статья 43. Прекращение трудового договора, заключенного на

 определенный срок или на время выполнения определенной работы

 1. Трудовой договор, заключенный на определенный срок,

 прекращается по истечении его срока.

 2. О своем нежелании продолжить трудовой договор, заключенный

 на определенный срок, или перезаключить его на новый срок каждая

 из сторон обязана предупредить другую письменно не позднее, чем за

 три дня до окончания срока договора.

 3. Если по истечении срока трудового договора трудовые

 отношения продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их

 прекращения, то договор считается продолженным на неопределенный

 срок.

 4. Трудовой договор, заключенный на время отсутствия

 работника, за которым сохраняется место работы (должность),

 прекращается со дня возвращения этого работника на работу.

 5. Трудовой договор, заключенный на время выполнения

 определенной работы, прекращается со дня ее выполнения.

 Статья 44. Прекращение трудового договора по обязательствам,

 не зависящим от воли сторон

 Трудовой договор подлежит прекращению по следующим

 обязательствам, не зависящим от воли сторон:

 1) при призыве работника на военную или заменяющую ее

 альтернативную службу;

 2) при восстановлении на работе работника, который ранее

 выполнял эту работу;

 3) при нарушении установленных правил приема на работу;

 4) при вступлении в законную силу приговора суда, которым

 работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения

 прежней работы;

 5) при отказе работника от продолжения работы в новых

 условиях труда или вследствие невыполнения работодателем условий

 трудового договора, вызванного не зависящими от него

 обстоятельствами.

 Статья 45. Отстранение от работы

 1. Отстранение работника от работы (должности) с

 приостановкой выплаты заработной платы может производиться только

 по предложению уполномоченных на это органов в случаях,

 предусмотренных законодательством.

 2. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в

 состоянии наркотического или токсического опьянения, администрация

 предприятия не допускает к работе в этот день (смену).

 Статья 46. Выходное пособие

 1. Работникам выплачивается выходное пособие при прекращении

 трудового договора:

 по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных

 пунктами 3 и 4 части 2 статьи 39;

 по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, кроме

 случаев, предусмотренных пунктом 4 статьи 44;

 2. Размер выходного пособия не может быть ниже размера

 среднего месячного заработка работника.

 Статья 47. Выдача справки о работе и заработной плате

 Администрация в недельный срок с момента обращения работника

 обязана выдать ему справку о работе на данном предприятии с

 указанием специальности, профессии, квалификации, должности,

 времени работы и размера заработной платы.

 Глава V

 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ГАРАНТИИ РЕАЛИЗАЦИИ

 ПРАВА ГРАЖДАН НА ТРУД

 Статья 48. Гарантии реализации права граждан на труд

 Государство гарантирует гражданам, проживающим на территории

 Республики Башкортостан:

 свободу выбора вида занятости, в том числе работы с

 различными режимами труда;

 бесплатное содействие в подборе подходящей работы и

 трудоустройство со стороны республиканской службы занятости;

 предоставление предприятиями в соответствии с их заранее

 поданными заявками подходящей работы выпускникам учебных

 заведений;

 бесплатное обучение новой профессии (специальности),

 повышение квалификации в системе службы занятости или по ее

 направлению в иных учебных заведениях с выплатой стипендии;

 компенсацию в соответствии с законодательством материальных

 затрат в связи с направлением на работу в другую местность по

 предложению службы занятости;

 возможность заключения срочных трудовых договоров на участие

 в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом

 возрастных или иных особенностей граждан;

 правовую защиту от необоснованного увольнения.

 Правовые, экономические и организационные условия обеспечения

 занятости и гарантии реализации права граждан на труд определяются

 законодательством.

 Статья 49. Условия предотвращения массовых увольнений

 работников

 При угрозе массовых увольнений работников работодатель обязан

 по соглашению с представительным органом работников предприятия и

 соответствующим органом по труду и занятости населения принять

 специальные меры, предусматривающие:

 ограничение или временное прекращение приема новых

 работников, увольнение совместителей;

 ограничение применения сверхурочных работ;

 изменение условий труда в соответствии с пунктом 2 статьи 32

 настоящего Кодекса;

 временную приостановку производства в соответствии со

 статьей 35 настоящего Кодекса;

 поэтапное высвобождение работников;

 иные мероприятия, если они предусмотрены коллективным

 договором.

 Статья 50. Основания и порядок высвобождения работников

 1. Работники могут быть высвобождены с предприятий в связи с

 их ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению

 численности или штата.

 О предстоящем высвобождении работники предупреждаются

 персонально под расписку не менее чем за два месяца.

 2. Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца,

 обязан предоставить представительному органу работников информацию

 о возможном массовом высвобождении работников.

 3. При высвобождении работников в связи с сокращением

 численности или штата учитывается преимущественное право на

 оставление на работе, предусмотренное статьей 41 настоящего

 Кодекса и коллективным договором.

 4. Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с

 сокращением численности или штата работодатель предлагает

 работнику другую работу на том же предприятии.

 5. Работник имеет право на выбор нового места работы путем

 прямого обращения на другие предприятия или через бесплатное

 посредничество службы занятости.

 6. Работодатель не позднее, чем за два месяца, обязан довести

 до сведения местного органа службы занятости данные о предстоящем

 высвобождении каждого конкретного работника с указанием его

 профессии, специальности, квалификации, должности и размера оплаты

 труда.

 Статья 51. Льготы и компенсации высвобождаемым работникам

 1. Работникам, высвобождаемым с предприятий при расторжении

 трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по

 сокращению численности или штата:

 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего

 месячного заработка;

 2) сохраняется средняя заработная плата на период

 трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с

 учетом выплаты выходного пособия;

 3) сохраняется средняя заработная плата на период

 трудоустройства, в порядке исключения, в течение третьего месяца

 со дня увольнения по решению службы занятости при условии, если

 работник заблаговременно (в двухнедельный срок после увольнения)

 обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

 Выплата месячного выходного пособия и сохраняемого среднего

 заработка производится по прежнему месту работы.

 За указанными работниками сохраняется непрерывный трудовой

 стаж, если перерыв в работе после увольнения не превысил трех

 месяцев.

 2. При реорганизации и ликвидации предприятий за

 высвобожденными работниками сохраняется на период трудоустройства,

 но не более чем на три месяца, средняя заработная плата с учетом

 месячного выходного пособия и непрерывный трудовой стаж.

 Высвобожденным работникам предоставляются также другие льготы

 и компенсации в соответствии с законодательством.

 Глава VI

 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

 Статья 52. Понятие рабочего времени, нормальная

 продолжительность рабочего времени

 1. Рабочим считается время, в течение которого работник в

 соответствии с распорядком или графиком работы, либо условиями

 трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности.

 2. Нормальная продолжительность рабочего времени на

 предприятиях не может превышать 40 часов в неделю.

 Статья 53. Сокращенная продолжительность рабочего времени

 1. Отдельным категориям работников с учетом их возраста,

 состояния здоровья, условий труда, специфики трудовых функций и

 других обстоятельств в соответствии с законодательными и иными

 нормативными актами о труде, а также условиями трудового договора

 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени без

 уменьшения оплаты труда.

 2. Сокращенная продолжительность рабочего времени

 устанавливается:

 работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста;

 работникам, являющимися инвалидами I и II групп;

 женщинам, работающим в сельской местности;

 работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями

 труда (статья 54) или имеющим особый характер работы (статья 55).

 3. Установленная республиканским законом нормальная

 продолжительность рабочего времени сокращается на:

 16 часов в неделю - для работников моложе шестнадцати лет;

 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I и

 II группы; работников моложе восемнадцати лет; женщин, работающих

 в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей

 недели не установлена Законом.

 4. Работникам, имеющим детей - инвалидов до шестнадцати лет,

 независимо от организационно - правовой формы и вида собственности

 предприятия нормальная продолжительность рабочего времени

 сокращается не менее чем на 5 часов за счет средств социального

 страхования в соответствии с Законом Республики Башкортостан "Об

 охране семьи, материнства, отцовства и детства в Республике

 Башкортостан".

 Статья 54. Сокращенная продолжительность рабочего времени для

 работников, занятых в неблагоприятных условиях труда

 1. Сокращенная продолжительность рабочего времени не свыше 36

 часов в неделю устанавливается работникам, подвергающимся

 воздействию в процессе труда вредных для здоровья физических,

 химических, биологических и иных производственных факторов.

 2. Перечень таких работ на предприятии, конкретная

 продолжительность рабочего времени при их выполнении определяются

 Правительством Республики Башкортостан.

 3. Для работников, занятых на работах с особо вредными и

 особо тяжелыми условиями труда, предельная продолжительность

 рабочего времени устанавливается законодательством.

 Статья 55. Сокращенная продолжительность рабочего времени для

 работников, имеющих особый характер работы

 1. Отдельным категориям работников (врачам, педагогам и

 другим), работа которых связана с повышенным эмоциональным,

 умственным, нервным напряжением (имеет особый характер),

 продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36

 часов в неделю.

 2. Перечень таких работников и конкретная продолжительность

 их рабочего времени определяются законодательными и иными

 нормативными актами о труде.

 Статья 56. Неполное рабочее время

 1. По соглашению между работниками и работодателем может

 устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии

 неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По просьбе

 беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до

 четырнадцати лет (ребенка - инвалида до шестнадцати лет), в том

 числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход

 за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,

 работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или

 неполную рабочую неделю.

 2. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально

 отработанному времени или в зависимости от выработки.

 3. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет

 для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного

 отпуска, исчисления трудового стажа и других прав.

 Статья 57. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя и

 продолжительность ежедневной работы

 1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя

 с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе

 продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами

 внутреннего трудового распорядка или графиками сменности,

 утверждаемыми работодателем по согласованию с представительным

 органом работников предприятия с учетом специфики работы, мнения

 трудового коллектива и с соблюдением установленной

 продолжительности рабочей недели.

 2. На тех предприятиях, где по характеру производства и

 условиям работы введение пятидневной рабочей недели

 нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с

 одним выходным днем. При шестидневной рабочей неделе

 продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при

 недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4

 часов при недельной норме 24 часа.

 3. Пятидневная или шестидневная рабочая неделя

 устанавливается работодателем совместно с представительным органом

 работников с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива

 и по согласованию с органом местной власти.

 Статья 58. Продолжительность работы накануне праздничных

 нерабочих дней

 1. Продолжительность ежедневной работы (смены) накануне

 праздничных (нерабочих) дней (статья 72) уменьшается не менее чем

 на один час.

 2. Уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены)

 перед праздничным днем не производится в тех случаях, когда

 праздничному дню предшествует день отдыха, а также когда

 работникам установлена сокращенная до 36 и менее часов

 продолжительность рабочей недели.

 3. На непрерывно действующих предприятиях и на отдельных

 видах работ, где по условиям производства (работы) невозможно

 уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в

 предпраздничные дни, переработка компенсируется предоставлением

 дополнительного времени отдыха или, с согласия работника,

 оплачивается как сверхурочная работа.

 Статья 59. Работа в ночное время

 1. При работе в ночное время, если не менее половины

 установленной для работника продолжительности ежедневной работы

 (смены) приходится на ночное время, продолжительность работы

 (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется

 на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего

 времени.

 2. Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в

 тех случаях, когда это необходимо по условиям производства, в

 частности в непрерывных производствах, а также на сменных работах

 при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

 3. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины

 и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; работники моложе

 восемнадцати лет; другие категории работников в соответствии с

 законодательством. Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное

 время только с их согласия и при условии, если такая работа не

 запрещена им медицинскими рекомендациями.

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

 Статья 60. Сменная работа

 1. При сменной работе каждая группа работников должна

 производить работу в течение установленной продолжительности

 рабочего времени.

 2. Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из

 одной смены в другую определяется графиками сменности,

 утверждаемыми администрацией по согласованию с соответствующим

 представительным органом работников с учетом специфики работы и

 мнения трудового коллектива.

 Графики сменности доводятся до сведения работников не позже,

 чем за один месяц до их введения в действие.

 3. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд

 запрещается.

 Статья 61. Суммированный учет рабочего времени

 На непрерывно действующих предприятиях, а также в отдельных

 производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах

 работ, где по условиям производства (работы) не может быть

 соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная

 или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается

 по согласованию с представительным органом работников предприятия

 введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы

 продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала

 нормативного числа рабочих часов (статьи 52, 53). При этом учетный

 период не должен быть более одного года.

 Статья 62. Разделение рабочего дня на части

 На тех работах, где это необходимо вследствие особого

 характера труда, рабочий день может быть в порядке,

 предусмотренном законодательством, разделен на части с тем, чтобы

 общая продолжительность рабочего времени не превышала

 установленной продолжительности ежедневной работы.

 Статья 63. Сверхурочная работа

 1. Сверхурочной считается работа, производимая по инициативе

 работодателя сверх установленной для работника продолжительности

 ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа

 рабочих часов за учетный период.

 2. Сверхурочные работы могут применяться по основаниям и в

 порядке, установленном работодателем по соглашению с

 представительным органом работников предприятия.

 3. При продолжительности рабочей смены двенадцать часов, а

 также на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

 сверхурочные работы не допускаются.

 4. Сверхурочные работы на работах с тяжелыми и вредными

 условиями труда не могут превышать двух часов в день.

 5. Работодатель обязан обеспечить на работах в сверхурочное

 время безопасность труда и нормальные производственные и социально

 - бытовые условия.

 6. К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины,

 женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; работники моложе

 восемнадцати лет; работники, обучающиеся без отрыва от

 производства в общеобразовательных школах и учреждениях, а также

 образовательных учреждениях начального, среднего и высшего

 профессионального образования, имеющих государственную

 аккредитацию в дни занятий; другие категории работников в

 соответствии с законодательством.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 7. Инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам лишь

 при условии, если такие работы не запрещены им медицинскими

 рекомендациями.

 8. Продолжительность сверхурочной работы, производимой по

 распоряжению работодателя, не должна превышать для каждого

 работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в

 год.

 Статья 64. Учет рабочего времени

 Работодатель обязан своевременно осуществлять точный учет

 рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в

 том числе и сверхурочных работ.

 Глава VII

 ВРЕМЯ ОТДЫХА

 Статья 65. Перерывы для отдыха и питания

 1. В течение ежедневной работы (смены) работнику должен быть

 предоставлен перерыв для отдыха и питания.

 2. Время предоставления перерыва и его конкретная

 продолжительность устанавливаются в правилах внутреннего трудового

 распорядка, графика сменности или по согласованию между работником

 и работодателем.

 3. На работах, где по условиям производства предоставление

 перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан

 обеспечить для работника возможность приема пищи на рабочем месте

 и в рабочее время.

 Перечень таких работ устанавливается в коллективном договоре

 (если коллективный договор не заключен - определяется

 работодателем после согласования с представительным органом

 работников предприятия).

 4. Перерыв не включается в рабочее время. Работник использует

 перерыв по своему усмотрению. На это время ему предоставляется

 право отлучаться с места выполнения работы.

 Статья 66. Продолжительность ежедневного отдыха

 Продолжительность ежедневного отдыха между окончанием работы

 и ее началом в следующий день (смену) не может быть менее 12

 часов.

 Статья 67. Выходные дни

 1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный

 непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам

 предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной

 рабочей неделе - один день.

 2. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной

 день при пятидневной рабочей неделе, если он не определен

 законодательством, устанавливается графиком работы предприятия.

 Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

 3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не

 может быть менее 42 часов.

 Статья 68. Выходные дни на непрерывно действующих

 предприятиях

 На предприятиях, приостановка работы в которых невозможна по

 производственно - техническим условиям, а также на других

 предприятиях с непрерывным производством, выходные дни

 предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе

 работников согласно графикам сменности, утверждаемым руководителем

 по согласованию с представительным органом работников предприятия.

 Статья 69. Выходные дни на предприятиях, связанных с

 обслуживанием населения

 На предприятиях, где работа не может прерываться в общий

 выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения

 (магазины, предприятия бытового обслуживания, театры, музеи и

 другие), выходные дни устанавливаются органами местной власти.

 Статья 70. Запрещение работы в выходные дни. Исключительные

 случаи привлечения отдельных работников к работе в выходные дни

 1. Работа в выходные дни запрещается.

 Привлечение работников к работе в выходные дни по

 распоряжению работодателя допускается только в следующих случаях:

 для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия,

 производственной аварии либо немедленного устранения их

 последствий;

 для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи

 имущества.

 С согласия работника привлечение к работе в выходные дни

 допускается также для выполнения неотложных, заранее

 непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит

 нормальная работа предприятия в целом или его отдельных

 подразделений.

 2. Привлечение инвалидов к работе в выходные дни допускается,

 если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

 3. Привлечение работников к работе в их выходные дни

 производится по письменному распоряжению работодателя с

 соблюдением ограничений, установленных статьями 114, 132

 настоящего Кодекса.

 Статья 71. Компенсация за работу в выходной день

 Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого

 дня отдыха или, по желанию работника, в денежной форме, но не

 менее чем в двойном размере.

 Статья 72. Праздничные нерабочие дни

 (в ред. Закона РБ от 29.04.98 N 152-з)

 1. Работа на предприятиях не производится в следующие

 праздничные дни:

 1-2 Января - Новый год;

 8 Марта - Международный женский день;

 1 Мая - День международной солидарности трудящихся;

 9 Мая - День Победы советского народа в Великой Отечественной

 войне над фашистской Германией;

 12 Июня - День принятия Декларации о государственном

 суверенитете Российской Федерации;

 11 Октября - День Республики - День принятия Декларации о

 государственном суверенитете Башкирской Советской Социалистической

 Республики;

 7 Ноября - годовщина Великой Октябрьской социалистической

 революции;

 12 Декабря - День Конституции Российской Федерации;

 24 Декабря - День Конституции Республики Башкортостан.

 (в ред. Закона РБ от 29.04.98 N 152-з)

 2. Праздничными нерабочими днями являются дни, на которые

 приходятся следующие религиозные праздники:

 7 января - Рождество Христово;

 Ураза - байрам;

 Курбан - байрам.

 Даты проведения праздников Ураза - байрам и Курбан - байрам

 ежегодно объявляются Кабинетом Министров Республики Башкортостан

 не позднее чем за три месяца до их наступления.

 Представителям других конфессий в дни религиозных праздников

 по их просьбе работодатель предоставляет одни дополнительный

 нерабочий день в счет ежегодного отпуска либо на других условиях

 по договоренности с работником.

 (в ред. Закона РБ от 29.04.98 N 152-з)

 3. В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых

 невозможна по производственно - техническим условиям (непрерывно

 действующие предприятия), работы, вызываемые необходимостью

 обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно

 - разгрузочные работы.

 (в ред. Закона РБ от 29.04.98 N 152-з)

 4. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день

 переносится на следующий после праздничного рабочий день.

 (в ред. Закона РБ от 29.04.98 N 152-з)

 Статья 73. Ежегодные отпуска

 1. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые

 отпуска для отдыха и восстановления работоспособности с

 сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

 2. Оплата отпуска производится в сроки, установленные

 коллективным договором, но не позднее, чем за два дня до его

 начала.

 3. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, за

 исключением случая увольнения работника, не использовавшего

 отпуск.

 Статья 74. Продолжительность отпуска

 1. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам

 продолжительностью не менее 28 календарных дней.

 2. Исключен Законом РБ от 02.06.97 N 95-з.

 Статья 75. Дополнительные отпуска

 Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

 работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми

 условиями труда;

 работникам, занятым в отдельных отраслях экономики и имеющим

 продолжительный стаж работы на одном предприятии, в организации;

 работникам с ненормированным рабочим днем;

 в других случаях, предусмотренных законодательством и

 коллективными договорами или локальными нормативными актами.

 Статья 76. Невключение отпусков по временной

 нетрудоспособности или по беременности и родам в счет ежегодных

 отпусков

 Отпуска, предоставленные в установленном порядке по временной

 нетрудоспособности или по беременности и родам, в счет ежегодных

 отпусков не включается.

 Статья 77. Порядок предоставления отпусков

 1. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по

 истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы на данном

 предприятии. До истечения одиннадцати месяцев непрерывной работы

 отпуск по просьбе работника предоставляется:

 женщинам - перед отпуском по беременности и родам или

 непосредственно после него; работникам моложе восемнадцати лет;

 в других случаях, предусмотренных законодательством,

 договорами о труде.

 Работникам, переведенным из одного предприятия на другое

 предприятие, отпуск может быть предоставлен до истечения

 одиннадцати месяцев работы после перевода.

 2. Отпуск за второй и последующие годы работы может

 предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с

 очередностью предоставления отпуска.

 3. Время и очередность предоставления отпусков определяются в

 порядке, предусмотренном коллективным договором, правилами

 внутреннего трудового распорядка, либо устанавливаются по

 соглашению между работодателем и работником.

 4. Участникам Великой Отечественной войны и приравненным к

 ним лицам отпуск предоставляется, по их желанию, в летнее или

 другое удобное для них время.

 Работающим мужчинам ежегодный отпуск, по их желанию,

 предоставляется в период отпуска жены по беременности и родам.

 5. При определении времени и очередности предоставления

 отпусков должно быть обеспечено право на получение отпуска в

 определенное время для работников, указанных в статьях 126, 133,

 146 настоящего Кодекса.

 6. О времени предоставления отпуска работник должен быть

 извещен не позже чем за 15 дней до начала отпуска.

 Статья 78. Продление отпуска или перенесение его на другой

 срок

 1. Работники имеют право на перенесение или продление

 отпуска:

 при временной нетрудоспособности;

 при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

 при совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском;

 при выполнении государственных либо общественных

 обязанностей, если законодательными и иными нормативными актами

 предусмотрено освобождение от работы для их выполнения.

 2. Если причины, препятствующие использованию отпуска,

 наступили до его начала, то по соглашению между работником и

 работодателем устанавливается новый срок использования отпуска. В

 тех случаях, когда такие причины наступили в период отпуска,

 отпуск продлевается на соответствующее число дней или по

 соглашению работника с работодателем неиспользованная часть

 отпуска переносится на другой срок.

 Работник обязан уведомить работодателя о возникших причинах,

 препятствующих использованию отпуска.

 3. Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок,

 если он не был своевременно извещен о времени начала отпуска в

 установленный срок (пункт 6 статьи 77) или ему до начала отпуска

 не была произведена оплата за время отпуска (пункт 2 статьи 73).

 4. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение

 двух лет подряд.

 Статья 79. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска

 1. По соглашению между работником и работодателем отпуск

 может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть

 не менее 14 календарных дней.

 2. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

 Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть

 предоставлена работнику в удобное для него время в течение данного

 рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

 Статья 80. Исчисление продолжительности ежегодных отпусков

 1. Продолжительность отпусков исчисляется в календарных днях

 независимо от применяемых режимов и графиков работы.

 2. Праздничные дни, приходящиеся на период отпуска

 (статья 72), при определении длительности отпусков не учитываются.

 3. При исчислении продолжительности отпусков пропорционально

 отработанному времени их длительность определяется путем деления

 полного размера каждого отпуска на 12 и умножения на число полных

 месяцев работы. При этом излишки, равные 15 и более календарным

 дням, округляются до месяца, а менее 15 календарных дней

 отбрасываются.

 Статья 81. Исчисление стажа работы, дающего право на

 ежегодный отпуск

 1. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск,

 включаются:

 фактически проработанное в течение рабочего года

 время;

 время, когда работник фактически не работал, но за ним

 сохранялось место работы (должность);

 время вынужденного прогула при незаконном увольнении или

 переводе на другую работу с последующим восстановлением на прежней

 работе;

 другие периоды времени, предусмотренные отраслевыми

 (тарифными) соглашениями, коллективными договорами и локальными

 актами предприятий, условиями трудового договора.

 2. Если коллективным договором или локальным актом

 предприятия, условиями трудового договора не предусмотренное иное,

 в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск, не включаются:

 время отсутствия работника на работе без уважительных причин;

 время отпусков по уходу за ребенком до достижения им

 установленного законом возраста;

 время отпусков без сохранения заработной платы,

 предоставляемых по усмотрению работодателя, продолжительностью

 свыше 15 календарных дней.

 3. Законодательными и иными нормативными актами о труде могут

 предусматриваться особые правила исчисления стажа работы, дающего

 право на получение ежегодных дополнительных отпусков.

 Статья 82. Отпуска без сохранения заработной платы

 1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

 работнику, по его заявлению, может быть предоставлен отпуск без

 сохранения заработной платы, продолжительность которого

 определяется по соглашению между ним и работодателем.

 В необходимых случаях по соглашению сторон этот отпуск может

 быть отработан работником в последующий период, исходя из условий

 и возможностей производства.

 2. Отпуск без сохранения заработной платы по желанию

 работника предоставляется в обязательном порядке:

 участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним

 лицам, а также работающим пенсионерам - до 14 календарных дней

 ежегодно;

 родителям и женам военнослужащих, погибших вследствие

 ранения, контузии или увечья, полученных при защите Отечества,

 либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте -

 до 14 календарных дней ежегодно;

 работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

 в других случаях, предусмотренных законодательными и иными

 нормативными актами, а также условиями трудового договора.

 Статья 83. Реализация права на отпуск при увольнении

 1. При увольнении работнику выплачивается денежная

 компенсация за все неиспользованные им отпуска. По желанию

 работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с

 последующим увольнением, кроме случаев прекращения трудового

 договора, предусмотренных пунктами 3 и 4 статьи 39 настоящего

 Кодекса. При этом датой увольнения считается последний день

 отпуска.

 2. При увольнении в связи с истечением срока трудового

 договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и

 тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за

 пределы срока договора. В этом случае действие трудового договора

 считается продленным до окончания отпуска.

 Глава VIII

 ОПЛАТА ТРУДА

 Статья 84. Минимальный размер оплаты труда

 1. Минимальный размер оплаты труда устанавливается

 законодательством и используется в качестве меры защиты в

 отношении минимально допустимых уровней заработной платы.

 На территории Республики Башкортостан минимальный размер

 оплаты труда увеличивается с учетом районного коэффициента.

 Минимальный месячный размер оплаты труда подлежит индексации в

 порядке, установленном законодательством.

 2. При определении минимальной ставки (оклада) работников

 предприятия работодатель обязан предусматривать их в более высоком

 размере, чем установленный законодательством минимальный размер

 оплаты труда.

 (в ред. Закона РБ от 29.04.98 N 152-з)

 Статья 85. Оплата труда работников

 1. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по

 иным формам оплаты труда. Оплата может производиться за

 индивидуальные и коллективные результаты работы. Выплата

 заработной платы производится, как правило, по месту выполнения

 работы.

 Для усиления материальной заинтересованности работников в

 повышении эффективности производства и качества работы могут

 вводиться системы премирования, вознаграждение по итогам работы за

 год, другие формы материального поощрения. Доплаты, надбавки,

 поощрительные выплаты не включаются в месячный размер ставки

 (оклада).

 2. Формы оплаты труда, размеры ставок (окладов), соотношение

 в их размерах между отдельными категориями работников предприятия,

 системы премирования, порядок и условия выплаты вознаграждения по

 итогам работы за год, другие формы материального поощрения

 определяются в коллективном договоре (если коллективный договор не

 заключен - работодателем после согласования с представительным

 органом работников предприятия).

 В трудовых договорах могут устанавливаться более высокие

 размеры оплаты труда, чем предусмотренные в коллективных

 договорах.

 3. Для работников государственных предприятий ставки (оклады)

 и иные условия оплаты труда устанавливаются в порядке,

 определяемом Правительством Республики Башкортостан.

 4. Конкретные размеры поощрительных выплат определяются

 работодателем по результатам труда работника.

 5. Порядок оплаты труда работников по отношению к другим

 платежам предприятия устанавливается законодательством.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 Статья 86. Оплата труда при совмещении профессий (должностей)

 и выполнения обязанностей временно отсутствующего работника

 Работникам, выполняющим на одном и том же предприятии наряду

 со своей основной работой, обусловленной трудовым договором,

 дополнительную работу по другой профессии (должности) без

 освобождения от своей основной работы, производится доплата за

 совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей

 временно отсутствующего работника.

 Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или

 выполнение обязанностей временно отсутствующего работника

 устанавливаются работодателем по соглашению с работником.

 Статья 87. Оплата труда руководителя предприятия и

 работников, осуществляющих общие управленческие функции на

 предприятии

 1. Условия оплаты труда руководителя предприятия и

 работников, осуществляющих общие управленческие функции на

 предприятии, определяются по соглашению сторон при заключении

 контракта.

 2. Порядок и условия оплаты труда руководителя и работников,

 осуществляющих общие управленческие функции на предприятиях,

 относящихся к собственности Республики Башкортостан и к

 муниципальной собственности, определяются соответственно

 Правительством Республики Башкортостан и органами местной власти.

 3. Условия оплаты труда руководителя и работников,

 осуществляющих общие управленческие функции на предприятиях,

 относящихся к федеральной собственности, определяются

 Правительством Российской Федерации.

 Статья 88. Оплата труда за работу во вредных или опасных

 условиях и на тяжелых работах

 Оплата труда во вредных или опасных условиях и на тяжелых

 работах производится работодателем в повышенном размере, но не

 ниже чем на 15% ставки (оклада).

 Перечень рабочих мест с вредными или опасными условиями труда

 и на тяжелых работах, а также конкретные размеры и порядок

 установления повышенной оплаты на предприятиях определяются

 коллективным договором (если коллективный договор не заключен -

 работодателем после согласования с представительным органом

 работников предприятия) по согласованию с соответствующим

 государственным органом охраны труда.

 В Республике Башкортостан в связи с особенностями

 климатических условий, кроме доплат, предусмотренных частью первой

 настоящей статьи, устанавливается единый районный коэффициент к

 заработной плате в размере 15 процентов.

 Статья 89. Изменение условий оплаты труда

 1. Изменение индивидуальных условий оплаты труда в сторону,

 неблагоприятную для работников, допускается только с его согласия.

 Такое изменение допускается:

 при изменениях в технологии, организации производства и

 труда, когда прежние условия оплаты труда не могут быть сохранены;

 в других случаях, предусмотренных законами и иными

 нормативными правовыми актами.

 2. О предстоящем изменении условий оплаты труда в сторону,

 неблагоприятную для работника, он должен быть предупрежден не

 позднее чем за два месяца, кроме случаев, предусмотренных

 пунктом 2 статьи 32 настоящего Кодекса.

 Статья 90. Оплата сверхурочной работы, работа в выходные и

 праздничные дни

 Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни

 оплачивается не ниже, чем в двойном размере ставки (оклада).

 Конкретные размеры оплаты устанавливаются договорами о труде.

 Статья 91. Оплата работы в ночное время

 1. Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже, чем

 в полуторном размере часовой ставки.

 2. Повышенная оплата за работу в ночное время не включается в

 ставки (оклады).

 3. Конкретные размеры оплаты устанавливаются договорами о

 труде.

 Статья 92. Оплата при изготовлении бракованной продукции и

 простое

 1. Изготовление бракованной продукции не по вине работника не

 влечет изменения оплаты его труда.

 Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным

 расценкам, установленным договорами о труде.

 Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

 2. Время простоя не по вине работника, если работник

 предупредил работодателя (бригадира, мастера, других должностных

 лиц) о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже двух третей

 тарифной ставки установленного ему разряда (оклада).

 Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

 Статья 93. Сроки оплаты труда

 1. Оплата труда производится не реже, чем каждые полмесяца.

 Сроки оплаты труда устанавливаются коллективным договором.

 Для отдельных категорий работников законодательными или иными

 нормативными правовыми актами могут быть установлены другие сроки

 оплаты труда.

 При совпадении дня оплаты с выходным или праздничным днем

 оплата производится накануне этого дня.

 2. Работник вправе прекратить работу, если задержка оплаты

 труда составила свыше 30 календарных дней по истечении месяца, за

 который должна производиться оплата, с оплатой времени

 приостановки работы в соответствии с пунктом 2 статьи 92

 настоящего Кодекса.

 3. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему

 сумм производится в последний день работы.

 Статья 94. Удержания из оплаты труда

 1. Удержания из оплаты труда могут производиться только с

 обязательным уведомлением работника и в случаях, предусмотренных

 законодательством.

 2. По решению работодателя удержания из оплаты труда могут

 производиться:

 1) для возврата аванса, выданного работодателем в счет оплаты

 труда; для погашения неизрасходованного и своевременно не

 возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или в

 связи с переводом на работу в другую местность, если работник не

 оспаривает основания и размера удержания.

 В этих случаях работодатель вправе сделать распоряжение об

 удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока,

 установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или

 со дня неправильно исчисленной выплаты;

 2) за неотработанные дни отпуска при увольнении работника до

 окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил

 отпуск.

 3. При увольнении работника удержание задолженности по

 использованному отпуску не производится, если ко дню увольнения у

 работника нет причитающейся ему выплаты суммы, а также при

 увольнении по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 статьи 39; 1,

 2, 3, 5 статьи 44 и в связи с уходом на пенсию.

 4. Общий размер удержаний не может превышать 20 процентов

 причитающейся работнику оплаты труда, если иное не предусмотрено

 законодательством. Размер оплаты труда после удержаний не может

 быть меньше установленного законом минимального размера.

 Статья 95. Расчет по заработной плате

 Всем работникам администрация обязана ежемесячно выдавать

 расчетные листки, где записываются условия оплаты труда и расчеты

 по заработной плате.

 Глава IX

 НОРМЫ ТРУДА

 Статья 96. Нормы труда

 1. Нормы труда - нормы выработки, времени, обслуживания,

 численности в соответствии с достигнутым уровнем техники,

 технологии, организации производства, а также порядок и условия

 замены и пересмотра норм труда - устанавливаются для работников

 работодателем по согласованию с представительным органом

 работников предприятия и фиксируются в коллективных договорах.

 2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены

 не позднее, чем за один месяц.

 Глава X

 ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

 Статья 97. Трудовой распорядок на предприятии. Уставы и

 положения о дисциплине

 1. Трудовой распорядок на предприятиях определяется правилами

 внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по

 согласованию с представительным органом работников предприятия.

 2. Для отдельных категорий работников действуют уставы и

 положения о дисциплине, утверждаемые Правительством Республики

 Башкортостан.

 Статья 98. Поощрения за успехи в работе

 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение

 производительности труда, улучшение качества продукции,

 продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за

 другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

 объявление благодарности;

 выдача премии;

 награждение ценным подарком;

 награждение почетной грамотой.

 Правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и

 положениями о дисциплине могут быть предусмотрены также и другие

 поощрения.

 Поощрения применяются администрацией предприятия совместно

 или по согласованию с представительным органом работников.

 За особые трудовые заслуги работники представляются в

 вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями,

 почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных

 званий и звания лучшего работника по данной профессии.

 Статья 99. Преимущества и льготы для работников,

 добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности

 Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые

 обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и

 льготы в области социально - культурного и жилищно-бытового

 обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение

 жилищных условий и другие). Таким работникам предоставляется также

 преимущество при продвижении по работе.

 Статья 100. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины

 1. За нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия

 применяет следующие дисциплинарные взыскания:

 замечание;

 выговор;

 увольнение (пункт 4 части 2 статьи 39).

 2. Законодательством о дисциплинарной ответственности,

 уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для

 отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные

 взыскания.

 Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных

 законодательством, соответствующими уставами и положениями о

 дисциплине, запрещается.

 Статья 101. Порядок применения, обжалования и снятия

 дисциплинарных взысканий

 1. До применения дисциплинарного взыскания от работника

 должно быть затребовано письменное объяснение.

 2. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за

 обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его

 обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания

 его в отпуске.

 3. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со

 дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки

 финансово - хозяйственной деятельности - не позднее двух лет со

 дня его совершения. В указанные сроки не включается время

 производства по уголовному делу.

 4. За каждый проступок может быть применено только одно

 дисциплинарное взыскание.

 5. Приказ (распоряжение) или постановление о применении

 дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения

 объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под

 расписку.

 6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке,

 установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

 7. Орган, рассматривающий трудовой спор, обязан учитывать

 тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он

 совершен, предшествующее поведение работника, отношение к труду, а

 также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного

 проступка.

 8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного

 взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному

 взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному

 взысканию.

 9. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения

 года применившим его работодателем по собственной инициативе, по

 просьбе работника, по ходатайству непосредственного руководителя

 или представительного органа работников предприятия, если

 подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового

 проступка и проявил себя как добросовестный работник.

 10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры

 поощрения к работнику не применяются.

 Глава XI

 ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

 Статья 102. Гарантии для работников, избранных на выборные

 должности в государственных органах

 1. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их

 на выборные должности в государственных органах, предоставляется

 после окончания их полномочий по выборной должности прежняя работа

 (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа

 (должность) на том же или, с согласия работника, на другом

 предприятии.

 2. С работниками, принятыми на работу вместо работников,

 освобожденных от работы вследствие избрания их на выборные

 должности в государственных органах Республики Башкортостан и

 органах местной власти, заключается трудовой договор на период

 полномочий по выборной должности прежнего работника, но не более 5

 лет.

 Статья 103. Гарантии для работников на время выполнения

 государственных или общественных обязанностей

 1. На время выполнения государственных или общественных

 обязанностей, если по действующему законодательству эти

 обязанности могут осуществляться в рабочее время, работникам

 гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего

 заработка.

 2. Работникам, привлекаемым к выполнению воинских

 обязанностей, предоставляются гарантии и льготы, предусмотренные

 законодательством.

 3. Средний заработок сохраняется в случаях выполнения

 следующих государственных или общественных обязанностей в рабочее

 время:

 1) осуществления избирательного права;

 2) участия депутатов в работе представительных органов

 власти, а в случаях, установленных законодательством, и при

 выполнении ими других депутатских обязанностей;

 3) явки по вызову в органы дознания, предварительного

 следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего,

 эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в

 судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных

 обвинителей и общественных защитников, представителей общественных

 организаций и трудовых коллективов;

 4) участия в работе комиссий по назначению пенсий при главах

 местных администраций и врачебно - трудовых экспертных комиссий

 (ВТЭК) в качестве выделенных профсоюзными организациями членов

 этих комиссий;

 5) явки по вызову в комиссию по назначению пенсий в качестве

 свидетеля для дачи показаний о трудовом стаже;

 6) участия членов добровольных пожарных дружин в ликвидации

 пожара или аварии;

 7) выполнения других государственных или общественных

 обязанностей - в случаях, предусмотренных законодательством.

 4. Государственный или общественный орган, который в

 соответствии с законом привлек работника к выполнению

 государственных или общественных обязанностей, выплачивает

 работнику за время выполнения этих обязанностей средний заработок.

 Статья 104. Гарантии для работников, направляемых для

 повышения квалификации

 При направлении работников для повышения квалификации с

 отрывом от производства за ним сохраняется место работы

 (должность) и производятся выплаты, предусмотренные

 законодательством.

 Статья 105. Гарантии для работников, направляемых на

 обследование в медицинские учреждения

 За время нахождения в медицинском учреждении на обследовании

 за работниками, обязанными проходить такое обследование,

 сохраняется средний заработок по месту работы.

 Статья 106. Гарантии для работников, являющихся донорами

 1. Администрация предприятия обязана беспрепятственно

 отпускать работников в учреждения здравоохранения в день

 обследования и в день сдачи крови для переливания и сохранять за

 ними средний заработок за эти дни.

 2. Работникам, являющимся донорами, предоставляется

 непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день

 отдыха с сохранением среднего заработка. По желанию работника этот

 день присоединяется к ежегодному отпуску.

 Статья 107. Гарантии для работников - изобретателей и

 рационализаторов

 1. За работниками - авторами изобретений, рационализаторских

 предложений сохраняется средний заработок при освобождении от

 основной работы для участия в работе по внедрению изобретения или

 рационализаторского предложения на том же предприятии.

 2. При внедрении изобретения или рационализаторского

 предложения на другом предприятии за работниками сохраняется

 должность по месту постоянной работы, а работа по внедрению

 изобретения или рационализаторского предложения оплачивается по

 соглашению сторон в размере не ниже среднего заработка по месту

 постоянной работы.

 Статья 108. Гарантии и компенсации при командировках

 1. Работники имеют право на возмещение расходов и получение

 иных компенсаций в связи со служебными командировками.

 2. Работникам, направляемым в служебные командировки,

 оплачиваются: суточные за время нахождения в командировке; расходы

 по проезду к месту назначения и обратно; расходы по найму жилого

 помещения. За командированными работниками сохраняются в течение

 всего времени командировки место работы (должность) и средний

 заработок.

 Размеры компенсаций, порядок их выплаты и предоставления

 гарантий устанавливаются законодательством.

 Статья 109. Возмещение расходов при переводе на работу в

 другую местность

 1. Работникам при переводе на другую работу, когда это

 связано с переездом в другую местность (в другой населенный пункт

 по существующему административно - территориальному делению),

 выплачиваются: стоимость проезда работника и членов семьи (кроме

 случаев, когда работодатель предоставляет соответствующие средства

 передвижения); расходы по провозу имущества; суточные за каждый

 день нахождения в пути; единовременное пособие на самого работника

 и на каждого переезжающего члена его семьи; заработная плата за

 дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не

 более шести дней, а также за время нахождения в пути.

 2. Работникам, переезжающим в связи с приемом их (по

 предварительной договоренности) на работу в другую местность,

 выплачиваются компенсации и предоставляются гарантии, указанные в

 пункте 1 настоящей статьи, кроме выплаты единовременного пособия,

 которое этим работникам может быть выплачено по соглашению сторон.

 3. Размеры компенсаций, порядок их выплаты и предоставления

 гарантий указанным выше работникам, а также гарантии и компенсации

 лицам при переезде их в другую местность (в другой населенный

 пункт по существующему административно - территориальному делению)

 в связи с направлением на работу после окончания аспирантуры,

 клинической ординатуры, высших, средних специальных,

 профессионально - технических и иных учебных заведений либо в

 порядке организационного набора и общественного призыва,

 устанавливаются законодательством.

 Статья 110. Возмещение расходов по использованию личного

 имущества работника

 При использовании работником личного имущества в интересах

 работодателя и с его согласия возмещению подлежат:

 амортизация инструмента;

 амортизация личного транспорта и расходы на его эксплуатацию;

 амортизация других технических средств, принадлежащих

 работнику.

 Размер возмещения определяется по соглашению между

 работодателем и работником.

 Статья 111. Исчисление среднего заработка

 Средний заработок, когда он используется в качестве нормы

 компенсационных выплат (возмещение ущерба от вынужденного прогула

 и другие) рассчитывается в порядке, определяемом Правительством

 Республики Башкортостан.

 Глава XII

 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И

 ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

 Статья 112. Гарантии при приеме на работу беременных женщин и

 женщин, имеющих детей

 1. Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и

 снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью

 или наличием детей. При отказе в приеме на работу беременной

 женщины или женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, а

 одинокой матери - ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка

 - инвалида - до шестнадцати лет), работодатель обязан сообщать им

 причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу

 указанных лиц может быть обжалован в суд.

 2. Работодатель обязан принимать женщин, направляемых службой

 занятости в порядке трудоустройства, на рабочие места в счет

 установленной квоты.

 Статья 113. Работы, на которых запрещается применение труда

 женщин

 1. Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и

 на работах с вредными условиями труда, а также на подземных

 работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или

 работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

 2. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных

 с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих предельно

 допустимые для них нормы.

 3. Перечни производств, работ, профессий и должностей с

 тяжелыми, вредными или опасными условиями труда, на которых

 запрещается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы

 нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную

 утверждаются в порядке, установленном законодательством.

 Статья 114. Ограничения привлечения женщин к работам в ночное

 время, к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие дни,

 направления в командировки

 1. Не допускается привлечение к работам в ночное время, к

 сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни,

 направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих

 детей в возрасте до трех лет.

 2. Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати

 лет (детей - инвалидов - до шестнадцати лет), могут привлекаться к

 работам в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также

 направляться в командировки только с их согласия.

 Статья 115. Перевод на более легкую работу беременных женщин

 и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

 1. Беременным женщинам в соответствии с медицинским

 заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо

 они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую

 воздействие неблагоприятных производственных факторов, с

 сохранением среднего заработка по прежней работе.

 До решения вопроса о предоставлении беременной женщине

 другой, более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных

 производственных факторов работы, она подлежит освобождению от

 работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные

 вследствие этого рабочие дни за счет средств предприятия.

 2. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в

 случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на

 другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе

 до достижения ребенком возраста полутора лет.

 Статья 115(1). Гарантии при прохождении обязательного

 диспансерного обследования беременными женщинами

 При прохождении обязательного диспансерного обследования в

 медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется

 средний заработок по месту работы.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 Статья 116. Отпуска по беременности и родам

 Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам

 продолжительностью семьдесят (в случае многоплодной беременности -

 восемьдесят четыре) календарных дней до родов и семьдесят (в

 случае осложненных родов - восемьдесят шесть, при рождении двух

 или более детей - сто десять) календарных дней после родов.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и

 предоставляется женщине полностью независимо от числа дней,

 фактически использованных до родов.

 Статья 117. Присоединение к отпуску по беременности и родам и

 отпуску по уходу за ребенком ежегодного отпуска

 Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно

 после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком

 женщине, по ее заявлению, предоставляется ежегодный отпуск

 независимо от стажа работы на данном предприятии.

 Статья 118. Отпуска по уходу за ребенком

 1. По желанию женщин им предоставляется отпуск по уходу за

 ребенком до достижения им возраста полутора лет с выплатой за этот

 период пособия по государственному социальному страхованию.

 2. Кроме указанного отпуска женщине, по ее заявлению,

 предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной

 платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с

 выплатой за период такого отпуска компенсации в соответствии с

 действующим законодательством.

 3. Отпуска, предусмотренные пунктами 1 и 2 настоящей статьи,

 могут быть использованы полностью или по частям также отцом

 ребенка, бабушкой, дедом или другими родственниками, фактически

 осуществляющими уход за ребенком.

 4. По желанию женщины и лиц, указанных в пункте 3 настоящей

 статьи, в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком они

 могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому.

 При этом за ними сохраняется право на получение пособия в период

 частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения

 им возраста полутора лет.

 5. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и

 непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности

 (кроме случаев назначения пенсии на льготных условиях).

 6. В стаж работы, дающий право на последующие ежегодные

 оплачиваемые отпуска, время отпусков по уходу за ребенком не

 засчитывается.

 7. За время отпуска по уходу за ребенком сохраняется место

 работы (должность).

 Статья 119. Отпуска женщинам, усыновившим детей

 Женщинам, усыновившим детей, предоставляется отпуск по

 беременности и родам за период со дня усыновления и до истечения

 семидесяти дней (при усыновлении двух и более детей - ста десяти

 дней) со дня рождения детей и, по их желанию, отпуск по уходу за

 ребенком до достижения им возраста трех лет.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 Статья 120. Перерывы для кормления ребенка

 1. Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет,

 предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания

 дополнительные перерывы для кормления ребенка.

 Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа,

 продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии

 двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность

 перерыва устанавливается не менее часа.

 2. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время

 и оплачиваются по среднему заработку.

 3. По желанию женщины, имеющей ребенка, перерывы для

 кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и

 питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и

 на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее)

 сокращением.

 Статья 121. Гарантии при увольнении беременных женщин и

 женщин, имеющих детей

 1. Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в

 возрасте до трех лет (одиноких матерей - при наличии у них ребенка

 в возрасте до четырнадцати лет или ребенка - инвалида до

 шестнадцати лет), по инициативе работодателя не допускается, кроме

 случаев полной ликвидации предприятия, когда допускается

 увольнение с обязательным трудоустройством.

 Трудоустройство указанных женщин производится правопреемником

 ликвидируемого предприятия. При отсутствии правопреемника

 обязательное оказание им помощи в подборе подходящей работы и

 трудоустройстве осуществляется органами государственной службы

 занятости с обеспечением в период трудоустройства соответствующих

 социальных выплат, установленных законами или иными нормативными

 правовыми актами.

 2. В случае окончания срока трудового договора в период

 беременности женщины работодатель обязан, по ее просьбе, продлить

 срок трудового договора до наступления у женщины права на отпуск

 по беременности и родам.

 В случае прекращения трудового договора в связи с истечением

 его срока с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, ей

 выплачивается компенсация не менее шести средних месячных

 заработков.

 Статья 122. Обслуживание женщин на предприятиях с широким

 применением женского труда

 На предприятиях с широким применением женского труда

 организуются детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных

 детей, а также комнаты личной гигиены женщин.

 Статья 123. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без

 матери

 Гарантии и льготы, предоставляемые женщине в связи с

 материнством (ограничение труда на ночных и сверхурочных работах,

 ограничение привлечения к работам в выходные дни и направления в

 командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление

 льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные

 действующим законодательством), распространяются на отцов,

 воспитывающих детей без матери (в случаях ее смерти, лишения

 родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и

 в других случаях отсутствия материнского попечения о детях), а

 также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

 Статья 124. Установление неполного рабочего времени для

 женщин и лиц с семейными обязанностями

 По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в

 возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида - в возрасте до

 шестнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или

 лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии

 с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать им

 неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

 Статья 125. Дополнительные выходные дни

 1. Для ухода за детьми - инвалидами с детства до достижения

 ими возраста восемнадцати лет одному из работающих родителей или

 лицу, их заменяющему, предоставляются четыре дополнительных

 оплачиваемых выходных дня в месяц за счет средств социального

 страхования.

 2. По желанию работающей женщины работодатель обязан

 предоставить ей один дополнительный выходной день в месяц без

 сохранения оплаты труда.

 Статья 126. Льготы женщинам, имеющим двух или более детей в

 возрасте до четырнадцати лет или ребенка - инвалида в возрасте до

 шестнадцати лет, а также одиноким матерям при установлении

 очередности предоставления ежегодных отпусков

 Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до

 четырнадцати лет или ребенка - инвалида в возрасте до шестнадцати

 лет, а также одиноким матерям, при наличии ребенка в возрасте до

 четырнадцати лет (ребенка - инвалида - до шестнадцати лет)

 ежегодные отпуска, по их желанию, предоставляются в летнее время

 или в другое удобное для них время.

 Статья 127. Отпуска без сохранения заработной платы женщинам,

 имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет

 Женщинам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет

 (ребенка - инвалида - в возрасте до шестнадцати лет)

 предоставляется по их желанию, ежегодный отпуск без сохранения

 заработной платы продолжительностью не менее четырнадцати

 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному

 отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) в

 период, установленный по соглашению с работодателем.

 Глава XIII

 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

 Статья 128. Гарантии по трудоустройству для лиц моложе

 восемнадцати лет

 1. Работодатель обязан принимать выпускников

 общеобразовательных школ и других лиц моложе восемнадцати лет,

 направляемых службой занятости в порядке трудоустройства, на

 рабочие места в счет установленной квоты.

 2. Отказ в приеме на работу в счет квоты запрещается.

 Статья 129. Возраст, с которого допускается прием на работу

 несовершеннолетних

 1. Не допускается прием на работу лиц моложе пятнадцати лет.

 2. Для подготовки молодежи к производственному труду

 допускается прием на работу обучающихся в общеобразовательных

 учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего

 профессионального образования для выполнения легкого труда, не

 причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения, в

 свободное от учебы время по достижении ими четырнадцатилетнего

 возраста, с согласия родителей, усыновителей или попечителей.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 Статья 130. Работы, на которых запрещается применение труда

 лиц моложе восемнадцати лет

 1. Запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет

 на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями

 труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение

 которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном

 бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и

 торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими

 и токсическими препаратами).

 Список работ, указанных в части первой пункта 1 настоящей

 статьи утверждается в порядке, установленном законодательством.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 2. Запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними

 тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

 Статья 131. Медицинские осмотры молодежи

 Лица моложе двадцати одного года принимаются на работу лишь

 после предварительного обязательного медицинского осмотра.

 Работники в возрасте до восемнадцати лет подлежат ежегодному

 обязательному медицинскому осмотру.

 Медицинские осмотры лиц моложе двадцати одного года

 осуществляются за счет средств работодателя.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 Статья 132. Запрещение привлечения работников моложе

 восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам и работам в

 выходные и праздничные дни, а также направления их в командировки

 Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к

 ночным и сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные

 дни, а также направлять их в командировки.

 Статья 133. Отпуска работникам моложе восемнадцати лет

 Работникам моложе восемнадцати лет ежегодный оплачиваемый

 отпуск устанавливается продолжительностью не менее тридцати одного

 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для

 них время года.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 Статья 134. Нормы выработки для молодых рабочих

 1. Для рабочих моложе восемнадцати лет нормы выработки

 устанавливаются, исходя из норм выработки для взрослых рабочих

 пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени для

 лиц, не достигших восемнадцати лет.

 2. Для молодых рабочих, поступающих на предприятие по

 окончании общеобразовательных школ, профессионально - технических

 учебных заведений, а также прошедших профессиональное обучение на

 производстве, в предусмотренных законодательством случаях и

 размерах на определяемые им сроки могут утверждаться пониженные

 нормы выработки. Эти нормы утверждаются работодателем по

 согласованию с представительным органом работников предприятия.

 Статья 135. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет

 при сокращенной продолжительности ежедневной работы

 1. Заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при

 сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в

 таком же размере, как и работникам соответствующих категорий при

 полной продолжительности ежедневной работы.

 2. Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к

 сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам,

 установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной

 ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы

 сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы

 взрослых работников.

 3. Оплата труда учащихся общеобразовательных школ,

 профессионально - технических и средних специальных учебных

 заведений, работающих в свободное от учебы время, производится

 пропорционально отработанному времени или в зависимости от

 выработки. Предприятия могут устанавливать учащимся доплаты к

 заработной плате за счет собственных средств.

 Статья 136. Обеспечение работой лиц, окончивших

 образовательные учреждения начального, среднего и высшего

 профессионального образования

 1. Лица, окончившие образовательные учреждения начального,

 среднего и высшего профессионального образования, обеспечиваются

 работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией

 на основании договоров, заключаемых ими с работодателями, или на

 основании договоров о подготовке специалистов, заключаемых

 образовательными учреждениями начального, среднего и высшего

 профессионального образования и работодателями.

 2. Органы исполнительной власти, в ведении которых находятся

 образовательные учреждения начального, среднего и высшего

 профессионального образования, и органы государственной службы

 занятости оказывают содействие в трудоустройстве выпускников

 образовательных учреждений начального, среднего и высшего

 профессионального образования с учетом их профессиональной

 подготовки и квалификации. По желанию выпускников указанных

 образовательных учреждений содействие в трудоустройстве им может

 оказываться негосударственными службами занятости.

 3. Отказ работодателя в приеме на работу выпускников

 образовательных учреждений начального, среднего и высшего

 профессионального образования в соответствии с указанными в пункте

 1 настоящей статьи договорами может быть обжалован в суд.

 4. В случае отказа в приеме на работу выпускников

 образовательных учреждений начального, среднего, высшего

 профессионального образования, прибывших на работу в соответствии

 с договорами, указанными в пункте 1 настоящей статьи, работодатель

 несет ответственность в порядке, определяемом законодательством.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 Статья 136(1). Квотирование рабочих мест для трудоустройства

 молодежи

 1. Работодатель обязан принимать на работу выпускников

 общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений

 начального и среднего профессионального образования, а также лиц

 моложе восемнадцати лет, особо нуждающихся в социальной защите и

 испытывающих трудности в поиске работы (сирот, выпускников детских

 домов, детей, оставшихся без попечения родителей, и других),

 направляемых органами государственной службы занятости в порядке

 трудоустройства, в счет квоты, устанавливаемой органами

 государственной власти Республики Башкортостан и органами местной

 власти.

 2. Отказ в приеме на работу в счет установленной квоты лицам,

 указанным в пункте 1 настоящей статьи, запрещается и может быть

 обжалован ими в суд.

 3. За отказ в приеме на работу лиц, указанных в пункте 1

 настоящей статьи, работодатель несет ответственность в порядке,

 определяемом законодательством.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 Статья 137. Дополнительные гарантии для работников моложе

 восемнадцати лет при расторжении трудового договора

 Расторжение трудового договора с работниками моложе

 восемнадцати лет по инициативе работодателя помимо соблюдения

 общего порядка увольнения допускается только с согласия местного

 органа труда и районной (городской) комиссии по делам

 несовершеннолетних. При этом расторжении трудового договора по

 основаниям, указанным в подпунктах 1, 2 части второй статьи 39 и

 подпункте 2 статьи 44 настоящего Кодекса, производится лишь в

 исключительных случаях и не допускается без последующего

 трудоустройства.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 Глава XIV

 ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

 Статья 138. Организация профессионального обучения на

 производстве

 Для профессиональной подготовки и повышения квалификации

 работников, особенно молодежи, работодатель организует

 индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы

 профессионального обучения на производстве за счет предприятия.

 Статья 139. Обучение в пределах рабочего времени

 Теоретические занятия и производственное обучение при

 подготовке рабочих непосредственно на производстве путем

 индивидуального, бригадного и курсового обучения проводятся в

 пределах рабочего времени, установленного законодательством о

 труде для работников соответствующих возрастов, профессий и

 производств.

 Статья 140. Предоставление работы в соответствии с полученной

 квалификацией

 По окончании профессионального обучения на производстве

 рабочему присваивается квалификация (разряд, класс, категория) по

 профессии согласно тарифно - квалификационному справочнику и

 предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией

 (разрядом, классом, категорией).

 Статья 141. Создание необходимых условий для совмещения

 работы с обучением

 Работникам, проходящим профессиональное обучение на

 производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от

 производства, администрация обязана создавать необходимые условия

 для совмещения работы с обучением.

 Статья 142. Поощрение работников, совмещающих работу с

 обучением

 При повышении квалификационных разрядов или при продвижении

 по работе должны учитываться успешное прохождение работниками

 профессионального обучения на производстве, общеобразовательная и

 профессиональная подготовка, а также получение ими высшего или

 среднего специального образования.

 Статья 143. Льготы для работников, обучающихся в

 общеобразовательных школах и профессионально - технических учебных

 заведениях

 Для работников, обучающихся без отрыва от производства в

 общеобразовательных школах и профессионально - технических учебных

 заведениях, устанавливается сокращенная рабочая неделя или

 сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением

 заработной платы в установленном порядке; им предоставляются также

 другие льготы.

 Статья 144. Сокращение рабочего времени для обучающихся в

 общеобразовательных школах

 1. Для работников, успешно обучающихся без отрыва от

 производства в школах рабочей молодежи - вечерних (сменных) и

 заочных средних общеобразовательных школах, в период учебного года

 устанавливается рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день

 или на соответствующее ему количество рабочих часов (при

 сокращении рабочего дня в течение недели), а для обучающихся в

 школах сельской молодежи - вечерних (сменных, сезонных) и заочных

 средних общеобразовательных школах - рабочая неделя, сокращенная

 на два рабочих дня или на соответствующее им количество часов (при

 сокращении рабочего дня в течение недели).

 2. Учащиеся указанных школ освобождаются от работы в течение

 учебного года не более чем на 36 рабочих дней при шестидневной

 рабочей неделе или на соответствующее им количество рабочих часов.

 При пятидневной рабочей неделе общее количество свободных от

 работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей

 смены при сохранении количества свободных от работы часов.

 3. За время освобождения от работы учащимся выплачивается

 пятьдесят процентов средней заработной платы по основному месту

 работы, но не ниже установленного законом минимального размера

 оплаты труда.

 4. Работодатель имеет право предоставлять без ущерба для

 производственной деятельности работникам, обучающимся в школах

 рабочей и сельской молодежи, по их желанию, в период учебного года

 дополнительно еще один или два свободных от работы дня в неделю

 без сохранения заработной платы.

 Статья 145. Отпуска в связи с обучением в общеобразовательных

 школах

 1. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в

 школах рабочей и сельской молодежи - вечерних (сменных, сезонных)

 и заочных средних общеобразовательных школах, предоставляется на

 период сдачи выпускных экзаменов в XII классе отпуск

 продолжительностью 20 рабочих дней, а в IX классе - 8 рабочих

 дней, с сохранением средней заработной платы по основному месту

 работы.

 2. Для обучающихся без отрыва от производства в V, VI, VII,

 VIII, X и XI классах указанных школ устанавливаются на время сдачи

 ими переводных экзаменов от 4 до 6 свободных от работы дней с

 сохранением средней заработной платы по основному месту работы за

 счет сокращения общего количества дней (на 8 - 12 дней),

 предоставляемых в соответствии со статьей 144 настоящего Кодекса.

 Статья 146. Время предоставления ежегодных отпусков

 обучающимся в общеобразовательных школах

 При предоставлении обучающимся без отрыва от производства в

 общеобразовательных школах ежегодных отпусков администрация

 предприятия обязана, по желанию учащихся, приурочивать эти отпуска

 ко времени экзаменов в школах.

 Статья 147. Запрещение привлечения обучающихся в

 общеобразовательных школах и профессионально - технических учебных

 заведениях к сверхурочным работам

 Запрещается привлечение к сверхурочным работам в дни занятий

 работников, обучающихся без отрыва от производства в

 общеобразовательных школах и профессионально - технических учебных

 заведениях.

 Статья 148. Отпуска в связи с обучением в профессионально -

 технических учебных заведениях

 Работники, успешно обучающиеся без отрыва от производства в

 средних профессионально - технических училищах по вечерней

 (сменной) форме обучения, на вечерних (сменных) отделениях училищ,

 освобождаются от работы для подготовки и сдачи экзаменов на 30

 рабочих дней в течение года, с сохранением за ними средней

 заработной платы по основному месту работы.

 Статья 149. Отпуска для сдачи вступительных экзаменов в

 высшие и средние специальные учебные заведения

 Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и

 средние специальные учебные заведения, предоставляются отпуска без

 сохранения заработной платы.

 Допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные

 заведения (в том числе в заводы - втузы) предоставляется отпуск на

 15 календарных дней, а в средние специальные учебные заведения -

 10 календарных дней, не считая времени на проезд к месту

 нахождения учебного заведения и обратно.

 Статья 150. Льготы для работников, обучающихся в

 образовательных учреждениях начального, среднего и высшего

 профессионального образования

 Работникам, обучающимся без отрыва от производства в

 образовательных учреждениях начального, среднего и высшего

 профессионального образования, имеющих государственную

 аккредитацию предоставляются оплачиваемые в установленном порядке

 отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

 Ежегодные оплачиваемые отпуска указанным работникам по их

 желанию предоставляются в любое время года.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 Статья 151. Сокращение рабочего времени для обучающихся в

 вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях

 1. Студенты вечерних и заочных высших учебных заведений и

 учащиеся вечерних и заочных средних специальных учебных заведений

 на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного

 проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов имеют право

 на один свободный от работы день в неделю для подготовки к

 занятиям с оплатой его в размере пятидесяти процентов получаемой

 заработной платы, но не ниже минимальной. При пятидневной рабочей

 неделе количество свободных от работы дней изменяется в

 зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении

 количества свободных от работы часов.

 2. Работодатель предприятия вправе предоставлять в течение

 указанных 10 учебных месяцев дополнительно, по желанию студентов и

 учащихся, еще один - два свободных от работы дня в неделю без

 сохранения заработной платы.

 Статья 152. Отпуска в связи с обучением в вечерних и заочных

 высших и средних специальных учебных заведениях

 1. Студентам, успешно обучающимся в вечерних высших учебных

 заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов

 и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором

 курсах - 20 календарных дней, на третьем и последующих курсах - 30

 календарных дней. Учащимся, успешно обучающимся в вечерних средних

 специальных учебных заведениях, на период выполнения лабораторных

 работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск

 на первом и втором курсах - 10 календарных дней, на третьем и

 последующих курсах - 20 календарных дней.

 Студентам и учащимся, успешно обучающимся в заочных высших и

 средних специальных учебных заведениях, на период выполнения

 лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно

 предоставляется отпуск на первом и втором курсах - 30 календарных

 дней, на третьем и последующих курсах - 40 календарных дней.

 2. Студентам и учащимся вечерних и заочных высших и средних

 специальных учебных заведений на период сдачи государственных

 экзаменов предоставляется отпуск 30 календарных дней.

 Студентам вечерних и заочных высших учебных заведений на

 период подготовки и защиты дипломного проекта (работы)

 предоставляется отпуск продолжительностью 4 месяца, а учащимся

 вечерних и заочных средних специальных учебных заведений - 2

 месяца.

 3. За время отпусков, предоставляемых в связи с обучением в

 вечерних и заочных высших и средних специальных учебных

 заведениях, за работниками сохраняется средняя заработная плата.

 Статья 153. Отпуск для ознакомления с работой по избранной

 специальности и подготовки материалов к дипломному проекту

 Работодатель по рекомендации соответствующих учебных

 заведений вправе предоставлять обучающимся на последних курсах

 вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений

 дополнительный месячный отпуск без сохранения заработной платы для

 ознакомления непосредственно на производстве с работой по

 избранной специальности и подготовки материалов к дипломному

 проекту. На период отпуска студенты и учащиеся зачисляются на

 стипендию на общих основаниях.

 Статья 154. Оплата проезда к месту нахождения заочного

 учебного заведения

 Работодатель оплачивает обучающемуся в заочных высших и

 средних специальных учебных заведениях проезд к месту нахождения

 учебного заведения и обратно для выполнения лабораторных работ и

 сдачи зачетов и экзаменов один раз в гол в размере пятидесяти

 процентов стоимости проезда, если иное не установлено в

 коллективном договоре.

 Кроме того, в таком же размере производится оплата проезда

 для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) или сдачи

 государственных экзаменов.

 Глава XV

 МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

 ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

 Статья 155. Обязанность стороны трудового договора возместить

 вред, причиненный ею другой стороне этого договора

 1. Сторона трудового договора (работодатель или работник),

 причинившая в связи с исполнением обязанностей в сфере труда вред

 другой стороне, возмещает этот вред в соответствии с настоящим

 Кодексом, законами и иными нормативными актами.

 2. Трудовой договор или заключаемое в письменной форме

 дополнительное соглашение к нему, могут конкретизировать

 материальную ответственность сторон трудового договора. При этом

 договорная ответственность работодателя перед работником не должна

 быть меньше, а работника перед работодателем - больше, чем это

 предусмотрено законодательством.

 3. Прекращение трудовых отношений после причинения вреда не

 влечет за собой освобождения стороны трудового договора от

 материальной ответственности в соответствии с настоящим Кодексом.

 Статья 156. Условия наступления материальной ответственности

 стороны трудового договора

 1. Материальная ответственность стороны трудового договора

 наступает за вред, причиненный ей другой стороне этого договора в

 результате своего виновного противоправного поведения (действия

 или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

 2. Каждая из сторон обязана доказать размер причиненного ей

 материального ущерба.

 Статья 157. Вред, подлежащий возмещению работнику

 1. Работодатель возмещает работнику причиненный ему в связи с

 исполнением трудовых обязанностей или в результате незаконного

 лишения возможности трудиться любой (в том числе моральный) вред в

 полном объеме, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

 2. Моральный вред (физические и нравственные страдания)

 возмещается в денежной или иной материальной форме и в размере,

 определяемом работодателем и работником, а в случае возникновения

 спора - судом независимо от подлежащего возмещению имущественного

 ущерба.

 Статья 158. Обязанность работодателя возместить работнику

 вред, причиненный в результате незаконного лишения возможности

 трудиться

 Работодатель обязан возместить работнику не полученный им

 заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности

 трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если

 заработок не получен в результате:

 незаконного отказа в приеме на работу;

 незаконного увольнения или перевода на другую работу;

 несвоевременного исполнения решения суда о восстановлении на

 прежней работе;

 задержки выдачи трудовой книжки.

 Статья 159. Материальная ответственность работодателя за

 ущерб, причиненный имуществу работника

 1. Работодатель, причинивший в результате ненадлежащего

 исполнения своих обязанностей по трудовому договору ущерб личным

 вещам или другому имуществу работника, возмещает этот ущерб в

 полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам,

 действующим в данной местности на момент возмещения.

 2. По соглашению сторон ущерб может быть возмещен в

 натуральном выражении.

 Статья 160. Порядок рассмотрения дел о возмещении вреда,

 причиненного работнику

 1. Заявление о возмещении вреда подается работником

 работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее

 заявление и принять соответствующее решение в 10-дневный срок со

 дня его поступления.

 2. При несогласии работника с решением работодателя или при

 неполучении ответа в установленный срок, он может обратиться в

 суд.

 Статья 161. Материальная ответственность работника за ущерб,

 причиненный работодателю

 1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему

 прямой действительный ущерб, если иное не предусмотрено настоящим

 Кодексом.

 Под прямым действительным ущербом понимается реальное

 уменьшение или ухудшение наличного имущества работодателя (в том

 числе имущества, арендованного работодателем у третьих лиц), а

 также необходимость для работодателя произвести затраты на

 приобретение или восстановление имущества либо произвести излишние

 выплаты.

 2. Работник несет материальную ответственность за прямой

 действительный ущерб как непосредственно причиненный им

 работодателю, так и возникший у последнего в результате возмещения

 им вреда иным лицам.

 Статья 162. Обстоятельства, исключающие материальную

 ответственность работника

 Материальная ответственность работника исключается, если

 ущерб возник в результате непреодолимой силы, нормального

 хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой

 обороны.

 Статья 163. Право работодателя отказаться от взыскания ущерба

 с работника

 1. Работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при

 которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от

 его взыскания с виновного работника.

 2. На государственных и муниципальных предприятиях указанное

 решение принимается работодателем по согласованию с

 представительным органом работников предприятия, а возмещение

 ущерба в этом случае осуществляется за счет прибыли предприятия.

 Статья 164. Пределы ограничения материальной ответственности

 работника

 Работник за причиненный ущерб, если настоящим Кодексом не

 предусмотрено иное, несет материальную ответственность в пределах

 своего месячного заработка.

 Статья 165. Полная материальная ответственность работника

 1. Полная материальная ответственность работника состоит в

 его обязанности возместить ущерб в полном размере.

 2. Материальная ответственность в полном размере причиненного

 ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях,

 предусмотренных настоящим Кодексом (статья 166).

 3. Работники моложе восемнадцати лет несут полную

 материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба,

 а также за ущерб, причиненный в нетрезвом состоянии, состоянии

 наркотического или токсического опьянении или в результате

 совершения преступления.

 Статья 166. Случаи полной материальной ответственности

 работника

 Материальная ответственность в полном размере причиненного

 ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

 за недостачу ценностей, вверенных ему на основании

 специального письменного договора;

 за недостачу ценностей, полученных по разовому документу;

 умышленного причинения ущерба;

 причинения ущерба в нетрезвом состоянии или состоянии

 токсического (наркотического) опьянения;

 причинения вреда в результате преступных действий работника,

 установленных приговором суда;

 разглашения коммерческой тайны. Перечень сведений, которые не

 могут составлять коммерческую тайну определяется Правительством

 Республики Башкортостан;

 когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей;

 на основании специальных законов.

 Статья 167. Полная материальная ответственность работника за

 недостачу ценностей, вверенных ему на основании специального

 письменного договора

 1. Работник, непосредственно обслуживающий денежные или

 товарные ценности, несет полную материальную ответственность за

 недостачу таких ценностей, вверенных ему на основании специального

 письменного договора.

 2. С работником, достигшим восемнадцатилетнего возраста,

 непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, как

 при приеме на работу, так и впоследствии в дополнение к трудовому

 договору может быть заключен специальный письменный договор о

 полной индивидуальной или коллективной материальной

 ответственности.

 3. Перечень категорий работников, с которыми могут

 заключаться указанные договоры, устанавливается в коллективном

 договоре, а если он не заключен - определяется работодателем после

 согласования с представительным органом работников предприятия. В

 таком же порядке устанавливается перечень подразделений, где при

 совместном выполнении работ работниками, непосредственно

 обслуживающими денежные или товарные ценности, может вводиться

 коллективная материальная ответственность.

 4. Договор о полной индивидуальной или коллективной

 материальной ответственности конкретизирует обязанности сторон

 трудового договора по обеспечению сохранности ценностей, вверенных

 работнику (коллективу), и устанавливает их дополнительные права,

 обязанности и ответственность.

 5. По договору о полной индивидуальной материальной

 ответственности ценности вручаются конкретному работнику, который

 несет ответственность за их сохранность. Для освобождения от

 ответственности работник, с которым заключен указанный договор,

 должен доказать отсутствие своей вины.

 6. По договору о коллективной материальной ответственности

 ценности вверяются заранее установленной группе лиц (коллективу),

 на которую возлагается полная материальная ответственность за

 недостачу. Для освобождения от ответственности отдельный член

 коллектива должен доказать отсутствие своей вины.

 7. На предприятиях, занятых обслуживанием ценностей

 (хранением, реализацией, транспортировкой, переработкой), по

 соглашению между работодателем после консультаций с

 представительным органом работников предприятия может создаваться

 фонд риска, за счет которого допускается возмещение недостач.

 8. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого

 члена коллектива определяется по соглашению между всеми его

 членами и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке

 степень вины каждого члена коллектива определяется судом.

 Статья 168. Определение размера ущерба

 1. Размер причиненного работодателю ущерба определяется по

 фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета.

 2. При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или

 умышленной порче материальных ценностей размер ущерба определяется

 исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день его

 причинения (но не ниже балансовой стоимости и с учетом степени

 износа этого имущества).

 В остальных случаях размер ущерба исчисляется по рыночным

 ценам, действующим в данной местности на день его причинения.

 Статья 169. Обязанность работодателя устанавливать размер

 причиненного ущерба и причину его возникновения

 1. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными

 работниками работодатель обязан провести проверку для установления

 размера причиненного ущерба и причин его возникновения.

 Для проведения такой проверки работодатель вправе создать

 комиссию с участием соответствующих специалистов.

 2. Истребование от работника письменного объяснения для

 установления причины возникновения ущерба является обязательным.

 Работник имеет право знакомиться со всеми материалами

 проверки.

 Статья 170. Порядок взыскания сумм причиненного ущерба

 1. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба,

 не превышающей средней месячной оплаты труда, производится по

 распоряжению работодателя. Распоряжение может быть издано не

 позднее одного месяца со дня обнаружения ущерба.

 2. Если сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с

 работника, превышает его средний месячный заработок или истек

 месячный срок со дня обнаружения ущерба, взыскание осуществляется

 в судебном порядке.

 3. При несоблюдении работодателем установленного порядка

 взыскания ущерба работник вправе обратиться в суд.

 4. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может

 добровольно возместить его полностью или частично.

 5. Добровольное возмещение ущерба осуществляется в пределах,

 предусмотренных настоящим Кодексом.

 6. По соглашению работника и работодателя допускается

 возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник

 представляет работодателю письменное обязательство о возмещении

 ущерба с указанием конкретных сроков платежей. Если работник,

 который дал письменное обязательство о добровольном возмещении

 ущерба, прекратил трудовые отношения, то непогашенная

 задолженность взыскивается в судебном порядке.

 7. С согласия работодателя работник может передать ему для

 возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить

 поврежденное.

 Статья 171. Возмещение ущерба, причиненного государственному

 (муниципальному) предприятию его руководителем

 1. Ущерб, причиненный государственному (муниципальному)

 предприятию по вине его руководителя, возмещается с соблюдением

 правил, установленных настоящим Кодексом.

 2. Решение о взыскании ущерба с руководителей государственных

 (муниципальных) предприятий принимается органом, осуществляющим

 права собственника. Этот орган вправе также взыскать с указанных

 лиц размер ущерба в судебном порядке.

 Статья 172. Снижение судом размера ущерба, подлежащего

 взысканию с работника

 1. Суд может с учетом степени и формы вины, конкретных

 обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер

 ущерба, подлежащего взысканию.

 2. Суд вправе утвердить мировое соглашение о снижении размера

 ущерба, подлежащего взысканию.

 3. Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с

 работника, не производится, если ущерб причинен преступлением,

 совершенным с корыстной целью.

 Глава XVI

 ОХРАНА ТРУДА

 Статья 173. Требования по охране труда

 1. На всех предприятиях должны быть созданы условия труда,

 отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Создание таких

 условий составляет обязанность работодателя.

 2. Требования по охране труда устанавливаются настоящим

 Кодексом, законодательными и иными нормативными актами об охране

 труда, а также техническими стандартами.

 Статья 174. Соблюдение требований охраны труда при

 строительстве и эксплуатации производственных зданий, сооружений и

 оборудования

 1. Производственные здания, сооружения, оборудование,

 технологические процессы должны отвечать требованиям,

 обеспечивающим здоровые и безопасные условия труда.

 Эти требования включают рациональное использование территории

 и производственных помещений, правильную эксплуатацию оборудования

 и организацию технологических процессов, защиту работающих от

 воздействия вредных условий труда, содержание производственных

 помещений и рабочих мест в соответствии с санитарно -

 гигиеническими нормами и правилами, устройство санитарно - бытовых

 помещений.

 2. При проектировании, строительстве и эксплуатации

 производственных зданий и сооружений должны соблюдаться санитарные

 правила и нормы по охране труда.

 3. Проекты машин, станков и другого производственного

 оборудования должны соответствовать требованиям по технике

 безопасности и производственной санитарии.

 Статья 175. Запрещение ввода в эксплуатацию предприятий, не

 отвечающих требованиям охраны труда

 Ни одно предприятие, цех, участок, производство не могут быть

 приняты и введены в эксплуатацию, если на них не обеспечены

 здоровые и безопасные условия труда.

 Ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов

 производственного назначения не допускается без разрешения

 органов, осуществляющих в установленном порядке государственный

 надзор, и представительного органа работников предприятия,

 вводящих объект в эксплуатацию.

 Статья 176. Запрещение передачи в серийное производство

 образцов новых машин и другого оборудования, не отвечающих

 требованиям охраны труда

 Ни один образец новой машины, механизма и другого

 производственного оборудования не может быть передан в серийное

 производство, если он не отвечает требованиям охраны труда.

 Статья 177. Гарантии права работника на охрану труда

 1. Работодатель обязан обеспечивать надлежащее техническое

 оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы,

 соответствующие единым межотраслевым и отраслевым правилам по

 охране труда, санитарным правилам и нормам, разрабатываемым и

 утверждаемым в порядке, установленном законодательством.

 2. При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых

 при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных

 условий труда, работодатель по согласованию с представительным

 органом работников принимает меры, обеспечивающие безопасные

 условия труда.

 3. На время приостановки работ на предприятии (его

 подразделении) или рабочем месте вследствие нарушения требований

 по охране труда не по вине работника за ним сохраняются место

 работы, должность и средний заработок.

 4. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения

 непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо от

 выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями

 труда, не предусмотренных трудовым договором, а также при

 необеспечении его средствами индивидуальной защиты, не влечет для

 работника каких-либо последствий.

 Статья 178. Инструктаж работников по технике безопасности и

 производственной санитарии

 На администрацию предприятия возлагается проведение

 инструктажа работников по технике безопасности, производственной

 санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

 Статья 179. Инструкции по охране труда, обязательные для

 работников

 Работники обязаны соблюдать инструкции по охране труда,

 устанавливающие правила выполнения работ и поведения в

 производственных помещениях и на строительных площадках. Такие

 инструкции разрабатываются и утверждаются работодателем совместно

 с представительным органом работников предприятия. В необходимых

 случаях могут утверждаться типовые инструкции по охране труда для

 рабочих основных профессий в порядке, установленном

 законодательством.

 Работники обязаны также соблюдать установленные требования

 обращения с машинами и механизмами, пользоваться выдаваемыми им

 средствами индивидуальной защиты.

 Статья 180. Контроль за соблюдением требований инструкций по

 охране труда

 Постоянный контроль за соблюдением работниками требований

 инструкций по охране труда возлагается на работодателя.

 Статья 181. Материальная ответственность работодателя за

 вред, причиненный работникам повреждением их здоровья

 1. Работодатель несет в соответствии с законодательством

 материальную ответственность за вред, причиненный работникам

 увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением

 ими своих трудовых обязанностей.

 2. Все несчастные случаи, профессиональные заболевания и

 аварии на производстве подлежат учету и расследованию с участием

 представительного органа работников предприятия, а в случаях,

 предусмотренных законодательством, представителей соответствующих

 государственных органов.

 Работодатель обязан пострадавшему работнику выдать один

 экземпляр акта о несчастном случае не позднее трех дней после

 окончания расследования по нему.

 3. На основе материалов расследования и учета несчастных

 случаев работодатель обязан своевременно принимать необходимые

 меры для устранения причин, вызывающих несчастные случаи.

 Статья 182. Средства на мероприятия по охране труда

 1. Для проведения мероприятий по охране труда выделяются в

 установленном порядке средства и необходимые материалы.

 Расходование этих средств и материалов на другие цели запрещается.

 2. Порядок использования указанных средств и материалов

 определяются в коллективных договорах или в соглашениях по охране

 труда, заключаемых между работодателем и представительным органом

 работников предприятия.

 3. Трудовые коллективы контролируют использование средств,

 предназначенных на охрану труда.

 Статья 183. Выдача специальной одежды и других средств

 индивидуальной защиты

 1. На работах с вредными условиями труда, а также на работах,

 производимых в особых температурных условиях или связанных с

 загрязнением, работникам выдаются бесплатно по установленным

 нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства

 индивидуальной защиты.

 2. Администрация предприятия обязана обеспечивать хранение,

 стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт

 выданных работникам специальной одежды, специальной обуви и других

 средств индивидуальной защиты.

 Статья 184. Выдача мыла и обезвреживающих средств

 На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается

 бесплатно по установленным нормам мыло. На работах, где возможно

 воздействие на кожу вредно действующих веществ, выдаются бесплатно

 по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства.

 Статья 185. Выдача молока и лечебно - профилактического

 питания

 1.На работах с вредными условиями труда работникам выдаются

 бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные

 пищевые продукты.

 2. Работникам, занятым на работах с особо вредными условиями

 труда, предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно -

 профилактическое питание.

 Статья 186. Обеспечение работников горячих цехов газированной

 соленой водой

 Работодатель обязан бесплатно снабжать работников горячих

 цехов газированной соленой водой.

 Цех и производственные участки, в которых организуется

 снабжение газированной соленой водой, устанавливаются органами

 санитарно - эпидемиологического надзора по согласованию с

 работодателем.

 Статья 187. Перерывы, включаемые в рабочее время

 Работникам, работающим в холодное время года на открытом

 воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам,

 занятым на погрузочно - разгрузочных работах, а также другим

 категориям работников в случаях, предусмотренных

 законодательством, предоставляются специальные перерывы для

 обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время.

 Работодатель обязан оборудовать помещения для обогревания и отдыха

 работников.

 Статья 188. Медицинские осмотры работников некоторых

 категорий

 1. Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с

 вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземных

 работах), а также на работах, связанных с движением транспорта,

 проходят бесплатно обязательные предварительные при поступлении на

 работу и периодические (лица в возрасте до 21 года - ежегодные)

 медицинские осмотры для определения пригодности их к поручаемой

 работе и предупреждения профессиональных заболеваний.

 2. Работники предприятий пищевой промышленности,

 общественного питания и торговли, водопроводных сооружений,

 лечебно - профилактических и детских учреждений, а также некоторых

 других предприятий проходят указанные медицинские осмотры в целях

 охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и

 распространения заболеваний.

 3. Перечень вредных производственных факторов и работ, при

 выполнении которых проводятся предварительные и периодические

 медицинские осмотры, и порядок их проведения устанавливаются

 органами санитарно - эпидемиологического надзора Республики

 Башкортостан и Министерством здравоохранения Республики

 Башкортостан.

 4. В случае необходимости по решению органов местной власти в

 отдельных организациях и на предприятиях могут вводиться

 дополнительные условия и показания к проведению медицинских

 осмотров.

 5. Работники, уклоняющиеся от прохождения в установленные

 сроки обязательных медицинских осмотров, не допускаются к работе.

 Статья 189. Перевод на более легкую работу

 Работника, нуждающегося по состоянию здоровья в

 предоставлении другой работы, работодатель обязан перевести на

 такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или

 без ограничения срока. При отсутствии такой работы либо при отказе

 работника от перевода на такую работу трудовой договор

 прекращается по пункту 2 статьи 39 настоящего Кодекса.

 Статья 190. Оплата труда работников, переведенных на более

 легкую работу

 1. При переводе по состоянию здоровья на более легкую

 нижеоплачиваемую работу за работниками сохраняется прежний средний

 заработок в течение двух недель со дня перевода.

 2. Работникам, временно переведенным на другую

 нижеоплачиваемую работу в связи с заболеванием туберкулезом или

 профессиональным заболеванием, выдается за все время перевода, но

 не более чем за два месяца, пособие по листку нетрудоспособности в

 таком размере, чтобы вместе с заработком по новой работе оно не

 превышало полного фактического заработка по прежней работе. Если

 другая работа не была предоставлена работодателем в срок,

 указанный в листке нетрудоспособности, то за пропущенные

 вследствие этого дни пособие выплачивается на общих основаниях.

 3. Работникам, временно переведенным на нижеоплачиваемую

 работу в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, связанным

 с работой, работодатель, ответственный за повреждение здоровья,

 выплачивает разницу между прежним заработком и заработком по новой

 работе. Такая разница выплачивается до восстановления

 трудоспособности или установления стойкой утраты трудоспособности

 либо инвалидности.

 4. Законодательством могут предусматриваться и другие случаи

 сохранения прежнего заработка или выплаты пособия по

 государственному социальному страхованию при переводе по состоянию

 здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу.

 Статья 191. Применение труда инвалидов

 1. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель

 обязан принимать на работу в порядке трудоустройства инвалидов и

 устанавливать им в соответствии с медицинскими рекомендациями

 неполное рабочее время и другие льготные условия труда.

 2. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в

 выходные дни и в ночное время допускается только с их согласия и

 при условии, если такая работа не запрещена медицинскими

 рекомендациями.

 Статья 192. Перевозка в лечебные учреждения работников,

 заболевших на месте работы

 Перевозка в лечебные учреждения работников, заболевших на

 месте работы, производится транспортными средствами предприятия

 или за счет предприятия, где работает заболевший работник.

 Глава XVII

 ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

 Статья 193. Стороны и содержание индивидуальных трудовых

 споров

 Индивидуальные трудовые споры - это разногласия между

 работодателем и работником по поводу применения законодательных и

 иных нормативных актов о труде, условий труда, предусмотренных

 трудовым договором.

 Статья 194. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые

 споры

 1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в досудебном

 и судебном порядке.

 2. Органами досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых

 споров являются:

 Комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров,

 избираемая общим собранием (конференцией) трудового коллектива

 предприятия с числом работающих не менее 15 человек;

 комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров,

 образуемая при органе по труду города (района).

 3. Работник имеет право выбрать орган досудебного

 рассмотрения индивидуального трудового спора.

 Статья 195. Организация комиссии по трудовым спорам на

 предприятии

 1. Комиссия по трудовым спорам избирается общим собранием

 (конференцией) трудового коллектива предприятия с числом

 работающих не менее 15 человек.

 Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры, за

 которые проголосовало более половины присутствующих на общем

 собрании (конференции).

 Порядок избрания, численность и состав комиссии, срок ее

 полномочий определяются общим собранием (конференцией) трудового

 коллектива предприятия.

 Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава

 председателя, заместителей председателя и секретаря комиссии.

 2. По решению общего собрания (конференции) трудового

 коллектива предприятия могут быть созданы комиссии по трудовым

 спорам в подразделениях. Эти комиссии избираются коллективами

 подразделений и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по

 трудовым спорам предприятий. В комиссиях по трудовым спорам

 подразделений могут рассматриваться трудовые споры в пределах

 полномочий этих подразделений.

 Статья 196. Компетенция комиссии по трудовым спорам

 предприятия

 1. Комиссия по трудовым спорам является первичным органом по

 рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях, за

 исключением споров, по которым настоящим Кодексом и другими

 законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.

 2. Трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым

 спорам, если работник самостоятельно или с участием

 представляющего его интересы представительного органа работников

 не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с

 администрацией.

 Статья 197. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

 предприятия

 1. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в

 трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о

 нарушении своего права.

 В случае пропуска по уважительным причинам установленного

 срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и

 разрешить спор по существу.

 2. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым

 спорам, подлежит обязательной регистрации.

 Статья 198. Порядок рассмотрения трудового спора в комиссии

 предприятия

 1. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой

 спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Спор

 рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, и

 представителя работодателя. Рассмотрение спора в отсутствие

 работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае

 неявки работника на заседание комиссии рассмотрение заявления

 откладывается. В случае вторичной неявки работника без

 уважительной причины комиссия может вынести решение о снятии

 данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права

 подать заявление повторно.

 2. Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на

 заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей

 профессиональных союзов, иных представительных органов работников,

 действующих на предприятии.

 По требованию комиссии работодатель обязан представлять

 необходимые расчеты и документы.

 3. Заседание комиссии по трудовым спорам считается

 правомочным, если на нем присутствует не менее половины избранных

 в ее состав членов.

 Статья 199. Порядок принятия решения комиссией по трудовым

 спорам предприятия

 Комиссия по трудовым спорам принимает решение большинством

 голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Член

 комиссии, не согласный с решением большинства, обязан подписать

 протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нем свое особое

 мнение.

 Копии решения комиссии вручаются работнику и работодателю в

 трехдневный срок со дня принятия решения.

 Статья 200. Перенесение рассмотрения трудового спора в

 районный (городской) суд и обжалование решения комиссии по

 трудовым спорам предприятия

 1. Если комиссия по трудовым спорам в десятидневный срок не

 рассмотрела трудовой спор, кроме случаев, указанных в части первой

 статьи 198 настоящего Кодекса, заинтересованный работник вправе

 перенести его рассмотрение в районный (городской)суд.

 2. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано

 заинтересованным работником или работодателем в районный

 (городской) суд в десятидневный срок со дня вручения им копий

 решения комиссии. Пропуск указанного срока не является основанием

 для отказа в приеме заявления. Признав причины пропуска

 уважительными, суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор

 по существу.

 Статья 201. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

 предприятия

 1. Решение комиссии по трудовым спорам (кроме решений о

 восстановлении на работе) подлежит исполнению работодателем в

 трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на

 обжалование.

 Порядок исполнения решения комиссии по трудовым спорам о

 восстановлении на работе незаконно переведенного работника

 регулируется статьей 207 настоящего Кодекса.

 2. В случае неисполнения работодателем решения комиссии в

 установленный срок, работнику выдается комиссией по трудовым

 спорам удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

 Удостоверение не выдается, если работник или работодатель

 обратились в установленный срок с заявлением о разрешении

 трудового спора в районный (городской) суд.

 3. На основании удостоверения, выданного комиссией по

 трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со

 дня его получения в районный (городской) суд, судебный исполнитель

 приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в

 принудительном порядке.

 4. В случае пропуска работником установленного трехмесячного

 срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам,

 выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

 Статья 202. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в

 комиссиях при органах по труду городов (районов)

 Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в

 комиссиях при органах по труду городов (районов) определяется

 Правительством Республики Башкортостан.

 Статья 203. Трудовые споры, рассматриваемые в районных

 (городских) судах

 1. В районных (городских) судах рассматриваются трудовые

 споры:

 по заявлению работника, работодателя или соответствующего

 профессионального союза, защищающего интересы работника, если они

 не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;

 по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым

 спорам противоречит законодательству.

 2. Непосредственно в районных (городских) судах

 рассматриваются трудовые споры по заявлению:

 работников предприятий, где комиссии по трудовым спорам не

 избираются или не созданы;

 работников о восстановлении на работе независимо от оснований

 прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки

 причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или

 выполнения нижеоплачиваемой работы;

 работодателя о возмещении работником материального ущерба,

 причиненного предприятию (пункт 2 статьи 170);

 Непосредственно в районных (городских) судах рассматриваются

 также споры об отказе в приеме на работу:

 лиц, считающих, что они подверглись дискриминации;

 лиц, приглашенных в порядке перевода с другого предприятия;

 молодых специалистов, окончивших высшее или среднее

 специальное учебное заведение и направленных в установленном

 порядке на работу на данное предприятие;

 других лиц, с которыми работодатель в соответствии с

 законодательством был обязан заключить трудовой договор.

 Статья 204. Сроки обращения за разрешением трудового спора в

 районный (городской) суд

 1. Заявление о разрешении трудового спора подается в районный

 (городской) суд в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал

 или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об

 увольнении - в месячный срок со дня вручения копии приказа об

 увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

 2. Для обращения работодателя в суд по вопросам взыскания с

 работника материального ущерба, причиненного предприятию,

 устанавливается срок в один год со дня обнаружения причиненного

 работником ущерба.

 3. В случае пропуска по уважительным причинам сроков,

 установленных в настоящей статье, они могут быть восстановлены

 судом.

 Статья 205. Освобождение работника от судебных расходов

 Работники при обращении в районный (городской) суд по

 требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются

 от уплаты судебных расходов в доход государства.

 Статья 206. Вынесение решений по спорам об увольнении и

 переводе на другую работу

 1. В случае увольнения без законного основания или с

 нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного

 перевода на другую работу, работник должен быть восстановлен на

 прежней работе судом.

 2. При вынесении решения о восстановлении на работе суд

 одновременно принимает решение о выплате работнику среднего

 заработка за все время вынужденного прогула или разницы в

 заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 3. По просьбе работника суд может ограничиться вынесением

 решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций и об

 изменении формулировки основания увольнения на увольнение по

 собственному желанию.

 4. В случае признания формулировки причины увольнения

 неправильной или не соответствующей действующему законодательству

 суд обязан изменить ее и указать в решении причину увольнения в

 точном соответствии с формулировкой действующего законодательства

 и со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона. Если

 неправильная или не соответствующая действующему законодательству

 формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала

 поступлению работника на новую работу, суд одновременно принимает

 решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного

 прогула.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 5. В случаях увольнения без законного основания или с

 нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного

 перевода на другую работу суд вправе по требованию работника

 вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации

 морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер

 этой компенсации определяется судом.

 (в ред. Закона РБ от 02.06.97 N 95-з)

 Статья 207. Исполнение решений о восстановлении на работе

 1. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного

 или переведенного на другую работу работника, принятое судом,

 подлежит немедленному исполнению.

 2. При задержке работодателем исполнения решения суда о

 восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на

 другую работу работника суд, принявший решение о восстановлении

 работника на работе, выносит определение о выплате ему среднего

 заработка или разницы в заработке за все время задержки.

 Статья 208. Удовлетворение денежных требований работника

 При рассмотрении трудовых споров о денежных требованиях,

 кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время

 вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения

 нижеоплачиваемой работы, орган, рассматривающий спор, имеет право

 вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм не более

 чем за три года.

 Статья 209. Ограничение взыскания сумм, выплаченных по

 решению органов, рассматривающих трудовые споры

 Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по

 решению комиссии по трудовым спорам, а также по судебному решению

 по трудовому спору, при отмене решения в порядке надзора

 допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было

 основано на сообщенных работником ложных сведениях или

 представленных им подложных документах.

 Статья 210. Особенности рассмотрения трудовых споров

 работников отдельных категорий

 Особенности рассмотрения трудовых споров руководящих

 работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности

 высшими органами государственной власти и управления Республики

 Башкортостан, а также судей, прокуроров, их заместителей и

 помощников по вопросам увольнения, перевода на другую работу,

 оплаты за время вынужденного прогула или выполнения

 нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий

 устанавливаются законодательством.

 Статья 211. Рассмотрение споров об установлении новых или

 изменении существующих условий труда

 Трудовые споры об установлении работнику новых или изменении

 существующих условий труда разрешаются работодателем и

 представительным органом работников в пределах предоставленных им

 прав.

 Глава XVIII

 КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

 Статья 212. Стороны и содержание коллективных трудовых споров

 1. Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия

 между работниками и работодателями по поводу установления и

 изменения условий труда (включая заработную плату), заключения,

 изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по

 вопросам социально - трудовых отношений.

 (в ред. Закона РБ от 29.04.98 N 152-з)

 2. Стороны коллективного трудового спора должны принять меры

 для урегулирования спора по соглашению между собой.

 Статья 213. Примирительные процедуры

 При недостижении согласия стороны коллективного трудового

 спора должны принять участие в примирительных процедурах.

 Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного

 трудового спора с целью его разрешения примирительной комиссией,

 сторонами с участием посредника, в трудовом арбитраже.

 (в ред. Закона РБ от 29.04.98 N 152-з)

 Статья 214. Забастовка

 Крайней мерой разрешения коллективного трудового спора

 является забастовка.

 Забастовка - временный добровольный отказ работников от

 выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях

 разрешения коллективного трудового спора.

 (в ред. Закона РБ от 29.04.98 N 152-з)

 Работники могут использовать право на забастовку, если

 примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного

 трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных

 процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения

 коллективного трудового спора.

 (в ред. Закона РБ от 29.04.98 N 152-з)

 Статья 215. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров

 Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров, проведение

 примирительных процедур, гарантии лицам, участвующим в забастовке,

 ответственность за организацию незаконной забастовки и участие в

 ней определяются Законом Республики Башкортостан "О порядке

 разрешения коллективных трудовых споров в Республике Башкортостан.

 (в ред. Закона РБ от 29.04.98 N 152-з)

 Глава XIX

 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ, УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ

 В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

 Статья 216. Право работников на объединение в

 профессиональные союзы

 1. Работники имеют право на объединение в профессиональные

 союзы.

 2. Профессиональные союзы действуют в соответствии с

 принимаемыми ими уставами и не подлежат регистрации в

 государственных органах.

 Государственные органы, предприятия обязаны всемерно

 содействовать профессиональным союзам в их деятельности.

 3. Права профессиональных союзов определяются Законом

 Республики Башкортостан "О правах профессиональных союзов

 Республики Башкортостан и гарантиях их деятельности" и иными

 правовыми актами.

 Статья 217. Право работников участвовать в управлении

 предприятиями

 Работники имеют право участвовать в управлении предприятиями

 через общее собрание (конференцию) трудового коллектива,

 профессиональные союзы и иные органы, уполномоченные коллективом

 вносить предложения об улучшении работы предприятия, а также по

 вопросам социально - культурного и бытового обслуживания.

 Статья 218. Обязанности администрации по созданию условий,

 обеспечивающих участие работников в управлении предприятиями

 1. Администрация предприятия обязана создавать условия,

 обеспечивающие участие работников в управлении предприятиями.

 2. Должностные лица предприятий обязаны в установленный срок

 рассматривать критические замечания и предложения работников и

 сообщать им о принятых мерах.

 Статья 219. Полномочия профессиональных союзов и их выборных

 органов в осуществлении общественного контроля

 Профессиональные союзы Республики Башкортостан в лице

 выборных профессиональных органов в соответствии с Законом "О

 правах профессиональных союзов Республики Башкортостан и гарантиях

 их деятельности", Уставом и настоящим Кодексом осуществляют

 общественный контроль за соблюдением администрацией

 (собственником), работодателем законодательных и иных нормативных

 актов в области трудовых отношений, условий и охраны труда и

 производственного быта работников.

 Профессиональные союзы Республики Башкортостан создают в этих

 целях инспекцию труда, действующую по Положению, утвержденному

 органом профсоюзных объединений Республики Башкортостан.

 Профессиональные союзы Республики Башкортостан, их выборные

 профсоюзные органы, инспекция труда, а также уполномоченные

 (доверенные) лица по охране труда имеют право:

 беспрепятственно посещать и проводить инспекции цехов,

 отделов, мастерских и других рабочих мест на предприятии;

 требовать от администрации (собственника), работодателя

 соответствующие документы, сведения и объяснения по вопросам,

 входящим в их компетенцию;

 проверять работу предприятий торговли и общественного

 питания, а также работу лечебно - профилактических учреждений,

 детских дошкольных учреждений, общежитий и других

 коммунально - бытовых предприятий;

 в случае необходимости предъявлять в соответствующие органы

 требования о привлечении к ответственности руководящих и

 должностных работников, нарушающих законодательство о труде и

 правила по охране труда, либо ущемляющие права профсоюзных

 органов. Эти органы обязаны в месячный срок сообщить профсоюзному

 комитету о принятых мерах.

 Статья 220. Отчисление денежных средств предприятиями

 профсоюзным органам на культурно - массовую и физкультурную работу

 Предприятия отчисляют денежные средства профсоюзным органам

 на культурно - массовую и физкультурную работу в соответствии с

 коллективными договорами (соглашениями).

 Статья 221. Предоставление соответствующим выборным

 профсоюзным органам предприятий помещений, транспортных средств и

 средств связи

 1. Предприятия могут предоставлять в соответствии с

 коллективными договорами (соглашениями) соответствующему выборному

 профсоюзному органу предприятия бесплатно необходимые помещения со

 всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для

 работы самого органа и для проведения собраний работников.

 2. Администрация может предоставлять соответствующему

 выборному профсоюзному органу предприятия бесплатно транспортные

 средства и средства связи.

 Статья 222. Предоставление соответствующим выборным

 профсоюзным органам предприятий зданий, помещений, сооружений,

 садов и парков для ведения культурно - просветительной,

 оздоровительной, физкультурной и спортивной работы

 1. Здания, помещения, сооружения, сады и парки,

 предназначенные для ведения культурно - просветительной,

 оздоровительной, физкультурной и спортивной работы среди

 работников предприятия и членов их семей, а также детские

 оздоровительные лагеря, находящиеся на балансе предприятия, могут

 передаваться в бесплатное пользование соответствующему выборному

 профсоюзному органу предприятия. Арендованные предприятием здания,

 помещения и сооружения, предназначенные для указанных целей, также

 могут передаваться в бесплатное пользование соответствующему

 выборному профсоюзному органу.

 2. Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение,

 уборка, охрана, а также оборудование зданий, помещений и

 сооружений, указанных в настоящей статье, и детских

 оздоровительных лагерей производится по соглашению сторон.

 Статья 223. Дополнительные гарантии для выборных профсоюзных

 работников и членов советов трудовых коллективов

 1. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не

 освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены

 на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без

 предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого

 они являются, руководители выборных профсоюзных органов в

 подразделениях предприятия - без предварительного согласия

 соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии, а

 руководители выборных профсоюзных органов на предприятии,

 профорганизаторы - органа соответствующего объединения

 профессиональных союзов.

 2. Увольнение по инициативе работодателя работников,

 избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от

 производственной работы, допускается помимо соблюдения общего

 порядка увольнения лишь с предварительного согласия профсоюзного

 органа, членами которого они являются, профгруппоргов -

 соответствующего выборного профсоюзного органа подразделения

 предприятия (при его отсутствии - соответствующего выборного

 профсоюзного органа на предприятии), а председателей и членов

 выборных профсоюзных органов на предприятии, профорганизаторов - с

 предварительного согласия соответствующего объединения

 профессиональных союзов.

 3. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от

 производственной работы, может предоставляться на условиях,

 предусмотренных коллективным договором, соглашением, в свободное

 от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения

 общественных обязанностей.

 4. Работникам, освобожденным от производственной работы

 вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах,

 предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя

 работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная

 работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом

 предприятии. При невозможности предоставления соответствующей

 работы (должности) по прежнему месту работы администрация, а в

 случае ликвидации предприятия профессиональный союз, сохраняет за

 работником его средний заработок на период трудоустройства, но не

 свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на

 срок до одного года.

 5. Увольнение по инициативе администрации лиц, избиравшихся в

 состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет

 после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной

 ликвидации предприятия или совершения работником виновных

 действий, за которые законодательством предусмотрена возможность

 увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке,

 установленном частью второй настоящей статьи.

 Глава XX

 ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

 Статья 224. Распространение социального страхования на всех

 работников

 Все работники подлежат обязательному государственному

 социальному страхованию.

 Условия выдачи и размеры пособий по государственному

 социальному страхованию устанавливаются законодательством.

 Статья 225. Пенсионное обеспечение

 Пенсии работникам и членам их семей назначаются в

 соответствии с законодательством.

 Глава XXI

 НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

 Статья 226. Органы надзора и контроля за соблюдением

 законодательства о труде и охране труда

 1. Государственный надзор и контроль за соблюдением

 законодательства о труде и охране труда осуществляется

 Министерством труда и занятости населения Республики Башкортостан

 и подведомственными ему государственными инспекциями труда.

 Государственные инспекторы труда и государственные инспекторы

 по охране труда вправе беспрепятственно посещать предприятия,

 проводить проверки соблюдения законодательства о труде и охране

 труда, выдавать обязательные для исполнения предписания и налагать

 в установленном законодательством порядке штрафы за нарушения

 законодательства о труде и охране труда на работодателей,

 должностных лиц предприятий, учреждений, организаций.

 2. Органы местной власти Республики Башкортостан осуществляют

 контроль за соблюдением законодательства о труде в порядке,

 предусмотренном законодательством.

 3. Министерства, государственные комитеты и ведомства

 Республики Башкортостан осуществляют внутриведомственный контроль

 за соблюдением законодательства о труде в отношении подчиненных им

 предприятий.

 4. Государственный надзор за соблюдением правил по

 безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на

 некоторых объектах осуществляют (наряду с государственной

 инспекцией по охране труда) специальные уполномоченные органы, в

 порядке, установленном законодательством.

 5. Государственный надзор за точным и единообразным

 исполнением законов и иных нормативных актов о труде и охране

 труда на территории Республики Башкортостан осуществляется

 Прокурором Республики Башкортостан и подчиненными ему прокурорами.

 Статья 227. Общественный контроль за соблюдением законов,

 иных нормативных актов о труде и договоров о труде на предприятии

 Общественный контроль за соблюдением законов и иных

 нормативных правовых актов о труде и договоров о труде и правил по

 охране труда на предприятии осуществляется представительным

 органом работников предприятия.

 Статья 228. Ответственность за нарушение законов, иных

 нормативных актов о труде и договоров о труде

 Лица, виновные в нарушении законов, иных нормативных актов о

 труде, договоров о труде и правил по охране труда, несут

 ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную и

 иную) в порядке, установленном законодательством.

 Президент

 Республики Башкортостан

 М.РАХИМОВ

 Уфа, Дом Республики

 21 декабря 1994 года

 N ВС-26/18