



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

"Правила об очередных и дополнительных
отпусках"
(утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169)
(ред. от 20.04.2010)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 26.04.2017

Утверждены
НКТ СССР
30 апреля 1930 г. N 169

ПРАВИЛА ОБ ОЧЕРЕДНЫХ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКАХ

(Изданы на основании Постановления СНК СССР
от 2 февраля 1930 г. - протокол N 5/331, п. 28)

Список изменяющих документов
(в ред. Постановлений НКТ СССР
от 13.08.1930 N 267, от 14.12.1930 N 365,
от 19.01.1931 N 21, от 31.01.1931 N 32,
Постановления ВЦСПС от 02.02.1936 (Протокол N 164),
Постановления Совмина СССР от 06.12.1956 N 1586,
Постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС
от 29.12.1962 N 377/30, Приказов
Минздравсоцразвития РФ от 03.03.2005 N 190,
от 20.04.2010 N 253)

I. Право на отпуск

1. Каждый работник, проработавший у данного нанимателя не менее 5 1/2 месяцев, имеет право получить очередной отпуск.

Очередной отпуск предоставляется один раз в течение года работы работника у данного нанимателя, считая со дня поступления на работу, то есть один раз в рабочем году.

Право на следующий очередной отпуск в счет нового рабочего года возникает у работника по истечении 5 1/2 месяцев со дня окончания предыдущего рабочего года.

Работникам, поступившим к данному нанимателю в 1929 г. или ранее, отпуск предоставляется с соблюдением ст. 87.

Если работник переброшен по предложению органа труда или состоящей при нем комиссии, или по предложению партийной, комсомольской или профессиональной организации из одного предприятия или учреждения в другое, без перерыва в работе, то в стаж работы, дающий право на отпуск, зачитывается время, проработанное у предыдущего нанимателя - при условии, если работник по своему желанию не получил за это время компенсации за неиспользованный отпуск.

(часть пятая введена [Постановлением](#) НКТ СССР от 31.01.1931 N 32)

Пример. Работник поступил на завод 3 февраля 1930 г. Он получает 18 июля 1930 г. право на очередной отпуск в счет года его работы, т.е. до 3 февраля 1931 г. Право на следующий отпуск в счет второго года работы по 3 февраля 1932 г. он получит 18 июля 1931 г. и т.д.

2. Возможны случаи, когда работник увольняется до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск. В этих случаях при расчете наниматель вправе из заработной платы произвести удержание за неотработанные дни отпуска.

Удержание не допускается, если работник увольняется вследствие: а) ликвидации предприятия или учреждения или отдельных частей его, сокращения штатов или работ, а также реорганизации или временной приостановки работ; б) поступления на действительную военную службу; в) командирования в установленном порядке в вуз, техникум, на рабфак, на подготовительное отделение при вузе или на курсы по подготовке в вуз или на рабфак; г) переброски на другую работу по предложению органа труда или состоящей при нем комиссии, а также партийной, комсомольской или профессиональной организации; д) выяснившейся непригодности к работе.

Абзац не действует на территории Российской Федерации. - Приказы Минздравсоцразвития РФ от 03.03.2005 N 190, от 20.04.2010 N 253.

Вся эта статья применяется независимо от того, использован ли отпуск после 5 1/2 месяцев работы или до этого срока - авансом ([ст. 12](#)).

Пример. Работник поступил 15 января 1931 г. Он получил с 15 июля полный отпуск, а 15 августа 1931 г. уволился по собственному желанию. Наниматель может удержать с него заработную плату за 5 дней, так как работник получил 12 дней отпуска за 12 месяцев работы и из них не доработал 5 месяцев.
(ст. 2 в ред. [Постановления](#) НКТ СССР от 14.12.1930 N 365)

3. Если работник уволился до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск или полную компенсацию, то у нового нанимателя 5 1/2-месячный срок работы, дающий право на отпуск, исчисляется следующим образом:

а) если при увольнении было произведено удержание за все неотработанные дни отпуска, то 5 1/2-месячный срок считается со дня поступления к новому нанимателю;

б) если при увольнении наниматель, имея право на удержание, фактически не произвел его вовсе или частично, то 5 1/2-месячный срок начинается, когда работник проработает у нового нанимателя по одному месяцу за каждый неотработанный день отпуска, за который заработная плата осталась неудержанной (а при 18- или 24-дневном отпуске у прежнего нанимателя - по одному месяцу за каждые полтора или два дня);

в) если при увольнении наниматель не имел права на удержание, то 5 1/2-месячный срок начинается по истечении того рабочего года, за который отпуск или полная компенсация были получены у прежнего нанимателя; в этом случае в годичный срок засчитывается также и время перерыва в работе после увольнения, а также время пребывания на работах, не дающих права на отпуск (временных, сезонных и т.п.).

Пример 1 (к п. "б"). Наниматель, увольняя работника 15 августа 1931 года, имел право удержать с него заработную плату за 5 неотработанных дней отпуска, но фактически удержал ее лишь за 2 дня (так как остальные дни августа работник проболел). С 1 сентября 1931 года работник поступил к новому нанимателю. 5 1/2-месячный срок на новый отпуск начнется у него лишь с 1 декабря 1931 года и истечет 15 мая 1932 года.

Пример 2 (к п. "в"). Наниматель 1 октября 1931 года по сокращению штатов уволил работника, прослужившего у него с 1 марта 1931 года и уже использовавшего свой отпуск. С 15 октября 1931 года работник поступил к новому нанимателю. 5 1/2-месячный срок на новый отпуск начнется у него лишь с 1 марта 1932 года и истечет 15 августа 1932 года.

(ст. 3 в ред. [Постановления](#) НКТ СССР от 14.12.1930 N 365)

4. В 5 1/2-месячный срок работы, дающий право на очередной отпуск, засчитываются:

а) фактически проработанное время;

б) время, когда работник фактически не работал, но наниматель обязан был по закону или коллективному договору сохранять за ним должность и заработок полностью или частично (в том числе время оплаченного нанимателем вынужденного прогула при неправильном увольнении и последующем восстановлении на работе);

в) время, когда работник, сохраняя за собой должность, фактически не работал, но получал пособие от страховой кассы (болезнь, увечье, беременность, роды, карантин, уход за больным членом семьи).

Остальное время, в течение которого рабочий фактически не работал, работнику не засчитывается.

Пример. Работник поступил в мастерскую 5 марта. С 1 по 15 апреля он болел и получил за эти дни пособие от страховой кассы; на дни 1 - 5 мая он был призван на краткосрочный сбор в территориальную часть; с 1 по 10 июня он не выходил на работу по причинам, признанным нанимателем уважительными, но без оплаты за пропущенное время. Право на отпуск у такого работника возникает через 5 1/2 месяцев и еще 10 дней, т.е. 30 августа.

5. Не применяется. - [Постановление](#) Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 29.12.1962 N 377/30.

6. Получение отпуска или компенсации за него должно отмечаться нанимателем в расчетной книжке и трудовом списке - в соответствии с установленными формами этих документов. Такая же отметка должна вноситься в удостоверение, выдаваемое работнику при увольнении.

Во всех этих случаях должен указываться срок, в счет которого предоставлен отпуск или компенсация (например, "отпуск использован за время до 1 июня 1931 г."). Если при увольнении работника наниматель имеет право на удержание заработной платы за неотработанные дни отпуска (ст. 2), то в документах работника добавляется отметка: "удержание за неотработанные дни отпуска произведено полностью" или "оставалась неудержанной заработная плата за столько-то дней отпуска".

(в ред. [Постановления](#) НКТ СССР от 14.12.1930 N 365)

Если в документах, представленных работником, не имеется указаний об использовании отпуска по прежней работе, наниматель может потребовать соответствующую справку от работника или запросить ее сам с прежнего места работы.

II. Продолжительность отпуска

7. Очередной отпуск взрослым работникам предоставляется во всех случаях на 12 рабочих дней, с добавлением выходных дней, приходящихся на отпускное время.

В том же размере предоставляется полный дополнительный отпуск работникам, занятым в особо вредных и опасных условиях, по спискам профессий, установленным НКТ или коллективным договором, если в этих списках не предусмотрен отпуск иной продолжительности.

8. Работникам с ненормированным рабочим днем может предоставляться, в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время, дополнительный отпуск.

Срок этого отпуска в государственных учреждениях и предприятиях и смешанных акционерных обществах

с преобладающим участием государственного капитала не может превышать 12 рабочих дней.

9. Несовершеннолетним работникам, которым ко дню возникновения права на отпуск не исполнилось 18 лет, а также всем ученикам школ фабрично-заводского и горно-промышленного ученичества и школ массовых профессий - очередной отпуск предоставляется в размере одного календарного месяца (например, с 5 июня до 5 июля), но не менее 24 рабочих дней.

Если же эти несовершеннолетние или ученики допущены в установленном порядке к работе в особо вредных и опасных профессиях, перечисленных в списках НКТ, то очередной отпуск предоставляется им в общей сложности в размере полутора календарных месяцев, но не менее 36 рабочих дней.

III. Время и порядок пользования отпуском

10. Отпуска предоставляются работникам в любое время в течение всего года в порядке очереди, устанавливаемой РКК, а при отсутствии РКК - по соглашению нанимателя с соответствующим органом профсоюза.

Очередность предоставления отпусков на каждый год устанавливается не позже 1 января этого года (на 1931 г. - не позже 25 января 1931 г.).

(в ред. [Постановления](#) НКТ СССР от 19.01.1931 N 21)

Отпуск может предоставляться как последовательно одним работникам за другими, так и одновременно всем или некоторым группам работников (например, при неизбежности приостановки предприятия на ремонт).

В случае неожиданной приостановки работ в предприятии или учреждении или в отдельных его частях (вследствие аварии, стихийного бедствия и т.п.) по решению РКК отпуска могут быть предоставлены всем группам или некоторым группам работников одновременно, с отступлением от ранее установленной очереди.

11. Отпуска не должны приурочиваться исключительно к 1-му и 15-му числам каждого месяца, а должны распределяться, по возможности, равномерно в течение всего месяца.

12. При установлении очереди может быть предусмотрено предоставление отпуска тому или иному работнику до наступления у него права на отпуск (авансом).

Часть вторая исключена. - [Постановление](#) НКТ СССР от 14.12.1930 N 365.

Пример исключен. - [Постановление](#) НКТ СССР от 14.12.1930 N 365.

13. Отпуска несовершеннолетним работникам предоставляются (в порядке очереди, устанавливаемой РКК) по общему правилу летом. Это не лишает несовершеннолетних права использовать отпуск и в другое время года.

14. Возможны случаи, когда у работника право на очередной и на дополнительный отпуск возникает в различное время. В таких случаях оба отпуска предоставляются ему одновременно полностью в срок, определяемый РКК при установлении общей очереди отпусков. При этом срок работы на новый отпуск в счет следующего рабочего года исчисляется раздельно по очередному и по дополнительному отпускам.

Пример. Работник, поступивший на завод 10 марта 1930 г., переводится во вредный цех с 10 мая. Право на очередной отпуск у него наступает 25 августа, а на дополнительный - только 25 октября. В порядке очереди ему предоставляются оба отпуска с 1 октября. В следующем году у него право на новые отпуска опять возникает; на первый отпуск - 25 августа, а на второй - 25 октября.

15. Отпуск по совмещаемой должности предоставляется одновременно с отпуском по основной должности.

16. Наниматель обязан своевременно внести на рассмотрение РКК (а при отсутствии РКК - на рассмотрение профсоюза) проект распределения очереди отпусков.

Наниматель обязан также уведомить каждого работника о времени начала и окончания его отпуска. Уведомление производится не позже чем за пятнадцать дней путем вывешивания соответствующих объявлений в цехах, мастерских, отделениях и других местах работы.

Работники, получающие отпуск в индивидуальном порядке (например, при перенесении срока отпуска), должны быть предупреждены путем письменного извещения.

Если по решению РКК отпуск предоставляется группе работников вне очереди вследствие аварии, стихийного бедствия и т.п., то уведомление работников о времени их отпуска должно быть произведено не позже чем за два дня.

17. Очередной или дополнительный отпуск должен быть **перенесен** на другой срок или продлен в следующих случаях:

а) в случае временной нетрудоспособности работника, удостоверенной больничным листком (листком нетрудоспособности);

(пп. "а" в ред. [Постановления](#) Совмина СССР от 06.12.1956 N 1586)

б) в случае привлечения работника к исполнению государственных или общественных обязанностей;

в) в случае ареста работника;

г) в других случаях, предусмотренных специальными постановлениями.

Наниматель имеет право потребовать от работника представления документов, доказывающих невозможность использования отпуска в назначенное время.

Кроме того, по особому заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если наниматель не уведомил своевременно работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед.

18. Если причины, мешающие работнику уйти в отпуск, наступили до его начала, то новый срок отпуска определяется по соглашению нанимателя с работником.

Если же эти причины наступили во время пребывания работника в отпуске, то срок возвращения из отпуска автоматически удлиняется на соответствующее количество дней, причем работник обязан немедленно уведомить об этом нанимателя.

Эти дни оплачиваются нанимателем в случае, если по закону или договору он обязан был выплатить заработную плату работника за время исполнения государственной или общественной обязанности или за время ареста.

При удлинении отпуска вследствие временной нетрудоспособности добавочные дни нанимателем не оплачиваются.

Пример 1. Работник ушел в отпуск 15 сентября, сроком на месяц. С 1 по 10 октября он болел и получил больничный листок и пособие от страховой кассы. Отпуск ему должен быть продлен до 25 октября, без оплаты нанимателем, так как благодаря выдаче пособия добавочные дни уже оказались оплаченными при предоставлении отпуска. Но если работник не получил больничного листка, отпуск продлению не подлежит.

Пример 2. Работник, будучи в отпуске, был вызван на 3 дня в суд экспертом. Отпуск должен быть продлен на 3 дня с оплатой за эти дни по среднему заработку.

19. Перенесение всего отпуска в других случаях, кроме указанных в [ст. 17](#), допускается по соглашению нанимателя и работника или по решению РКК, а разделение на части очередного отпуска (в том числе и суммированного) - по соглашению нанимателя и работника.

При отсутствии указанных условий перенесение и разделение отпуска не допускается.

IV. Сохранение должности и заработка во время отпуска

20. Увольнение работника, находящегося в очередном или дополнительном отпуске, не допускается, за исключением случаев:

- а) полной ликвидации предприятия или учреждения;
- б) приостановки работ в предприятии или учреждении в целом на срок более одного месяца по причинам производственного характера;
- в) вступления в силу обвинительного судебного приговора по делу, непосредственно связанному с работой в данном предприятии или учреждении;
- г) в случае, когда увольнение производится в порядке чистки аппарата по первой или второй категории.

21. За время пребывания работника в очередном или дополнительном отпуске за ним сохраняется его средний заработок.

Выплата заработка производится накануне начала отпуска.

КонсультантПлюс: примечание.

Пункт 22 фактически утратил силу в части порядка исчисления среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск в связи с изданием [Постановления ВЦСПС от 02.02.1936](#) (Протокол N 164).

22. Если во время пребывания работника в отпуске заработная плата его изменилась, то перерасчет с работником в связи с этим изменением не производится, за исключением случая повышения твердой ставки или оклада работника, оплачиваемого повременно. Этому работнику предприятие или учреждение обязано доплатить разницу между старой и новой ставкой или окладом за время со дня повышения оплаты.

Перерасчет производится во всех случаях обнаружения неправильностей в подсчете заработной платы.

V. Суммирование отпусков и компенсация за отпуск

23. Непредоставление очередного отпуска в текущем году допускается только в случае, если предоставление отпуска данному работнику может отразиться неблагоприятно на нормальном ходе работы предприятия или учреждения.

Для непредоставления отпуска необходимо соглашение нанимателя с работником и утверждение этого соглашения расценочно-конфликтной комиссией. В случае недостижения соглашения нанимателя с работником вопрос разрешается РКК в конфликтном порядке.

24. Воспрещается непредоставление очередных отпусков в течение двух лет подряд.

25. Воспрещается непредоставление очередных отпусков несовершеннолетним, а также дополнительных отпусков в особо вредных и опасных профессиях - за исключением случаев увольнения работника.

26. Сверх случаев прямого непредоставления отпуска (ст. 23) отпуск считается не использованным (полностью или частично) по вине нанимателя также в следующих случаях:

а) если отпуск остался неиспользованным вследствие непринятия нанимателем мер к установлению очереди отпусков;

б) если отпуск, который подлежал обязательному перенесению, не был перенесен на новый срок.

27. В случае неиспользования отпуска (полностью или частично) по вине нанимателя работнику должна быть выплачена денежная компенсация за неиспользованный отпуск или в следующем году отпуск должен быть продлен на неиспользованный срок.

Для суммирования отпуска достаточно соглашения нанимателя с заинтересованным работником. Суммирование отпуска при несогласии нанимателя или работника, а также всякая выплата денежной компенсации за отпуск (кроме случаев увольнения) допускается только по решению РКК.

Отказ работника от использования отпуска в установленный для него срок без согласования с нанимателем, а при недостижении соглашения - без разрешения РКК - не дает работнику права на компенсацию или суммирование отпуска.

28. При увольнении работника, не использовавшего своего права на отпуск, ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

При этом увольняемые по каким бы то ни было причинам работники, проработавшие у данного нанимателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск, получают полную компенсацию.

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются вследствие:

а) ликвидации предприятия или учреждения или отдельных частей его, сокращения штатов или работ, а также реорганизации или временной приостановки работ;

б) поступления на действительную военную службу;

в) командирования в установленном порядке в вузы, техникумы, на рабфаки, на подготовительные отделения при вузах и на курсы по подготовке в вузы и на рабфаки;

г) переброски на другую работу по предложению органов труда или состоящих при них комиссий, а также партийных, комсомольских и профессиональных организаций;

д) выяснившейся непригодности к работе.

(часть третья в ред. [Постановления](#) НКТ СССР от 13.08.1930 N 267)

Во всех остальных случаях работники получают пропорциональную компенсацию. Таким образом пропорциональную компенсацию получают работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных выше (в том числе по собственному желанию), а также все работники, проработавшие менее 5 1/2 месяцев, независимо от причин увольнения.

29. Полная компенсация выплачивается в размере среднего заработка за срок полного отпуска.

Пропорциональная компенсация выплачивается в следующих размерах:

а) при отпуске в 12 рабочих дней - в размере дневного среднего заработка за каждый месяц работы, подлежащей зачету в срок, дающий право на отпуск;

б) при отпуске в 24 рабочих дня и при месячном отпуске - в размере двухдневного среднего заработка за каждый месяц;

в) при полуторамесячном отпуске - в размере трехдневного, а при двухмесячном отпуске - в размере четырехдневного среднего заработка за каждый месяц.

При исчислении срока работы, дающего право на компенсацию, соответственно применяется [раздел I](#) настоящих Правил.

Пример 1. Работник поступил на работу 1 июня 1930 г. и увольняется 1 марта 1931 г. Он имеет право получить компенсацию за 9 месяцев работы, т.е. при отпуске в 12 рабочих дней - за 9 дней, при отпуске в 24 рабочих дня и месячном отпуске - за 18 дней, при полуторамесячном отпуске - за 27 дней, а при двухмесячном отпуске - за 36 дней из расчета дневного среднего заработка.

Пример 2. Работник поступил на работу 1 марта, а с 1 июня был переведен в цех с вредными условиями работы. При увольнении 1 августа он получит компенсацию: по очередному отпуску - за 5 месяцев работы, а по дополнительному - за 2 месяца, а всего семидневный заработок.

30. Компенсация за отпуск, удлиненный на основании коллективного или письменного трудового договора или на основании отметки в расчетной книжке, выплачивается соответственно сроку отпуска, установленному в договоре или расчетной книжке.

В остальных случаях необязательного по закону удлинения отпуска наниматель обязан уплатить компенсацию соответственно общеустановленному сроку отпуска.

При суммировании отпусков удлиненные отпуска включаются в подсчет во всех случаях в полном размере.
31. При совместительстве компенсация за отпуск, не использованный по совмещаемой должности, выплачивается на общих основаниях.

32. Компенсация за отпуск выплачивается в конце года работы, за исключением случаев увольнения работника.

33. В случае смерти работника компенсация за отпуск выплачивается на общих основаниях.

VI. Заключительные положения

34. При выплате заработной платы или компенсации за отпуск средний заработок исчисляется в порядке, предусмотренном Постановлением СНК СССР 25 июля 1935 г.
(ст. 34 в ред. [Постановления](#) ВЦСПС от 02.02.1936 (Протокол N 164))

35. При исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

35-а. В учреждениях и в управленческом аппарате предприятий обществественного сектора (в правлениях трестов, объединений и т.д., но не в заводоуправлениях) настоящие Правила применяются со следующими дополнениями:

а) В течение каждого месяца должны уходить в отпуск 8 - 9 процентов всего состава работников. В 1931 г. разрешается в период с 15 мая до 1 октября увеличивать эту норму до 12 - 15 процентов (ввиду неполной подготовленности курортов и домов отдыха для работы в течение всего 1931 г.). Отступления от указанных норм допускаются только в органах, связанных с обслуживанием сезонных работ.

Одновременное предоставление отпусков всем работникам учреждения или отдельных его частей допускается лишь в тех случаях, когда это вызывается производственными условиями (например, при неизбежности приостановки работы на время ремонта).

Пример. В учреждении имеется 200 работников. Следовательно, в течение каждого месяца должны уходить в отпуск 16 - 18 работников. Так как отпуска должны предоставляться в течение всего месяца равномерно, то можно, например, предоставлять отпуска 3, 13 и 23 или 7, 17 и 27 числа и т.д. - с тем, чтобы в каждый из этих сроков уходило в отпуск 5 - 6 работников, а всего за месяц 16 - 18 работников.

б) Удлинение отпуска за счет неиспользованных выходных дней воспрещается.

в) Воспрещается предоставление отпуска без сохранения заработка, кроме тех случаев, когда они предусмотрены специальными законами (например, законами о распределении на работу молодых специалистов по окончании вузов и техникумов).

г) При уходе в отпуск передача другим работникам незаконченной работы не допускается.
(ст. 35-а введена [Постановлением](#) НКТ СССР от 19.01.1931 N 21)

Пункт 36 фактически утратил силу в связи с изданием следующих нормативных актов, регулировавших данные правоотношения в разные годы:

- с 1 января 1961 года применялся Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. [Постановлением](#) Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 24.12.1960 N 1353/28;

- с 1 марта 1976 года - аналогичный [Список](#), утв. [Постановлением](#) Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22.

36. В тех случаях, когда особыми постановлениями установлены для отдельных категорий работников (в частности, для работников в районах с особо вредными климатическими условиями) специальные правила предоставления отпусков, настоящие Правила не применяются в той части, в которой они противоречат этим особым постановлениям. В остальной своей части настоящие Правила применяются на общих основаниях.

Специальные Правила о дополнительных отпусках по особо вредным климатическим условиям прилагаются (не приводятся).

37. Работникам, поступившим к данному нанимателю до 16 июля 1929 г., 5 1/2-месячный срок работы, дающий право на отпуск у этого нанимателя в 1930 г., считается с 1 января 1930 г.

Работникам, которые поступили между 16 июля 1929 г. и 1 января 1930 г., срок также считается с 1 января 1930 г., если они на основании коллективного договора приобрели за 1929 г. право на пропорциональный отпуск или пропорциональную компенсацию. В противном случае срок считается со дня поступления на работу.

У работников, которым срок работы, дающий право на отпуск за 1930 г., считается с 1 января 1930 г., рабочий год в дальнейшей работе у данного нанимателя считается с 1 января до 1 января (т.е. совпадает с календарным годом).

Пример. Работник, работая на фабрике 2 года, в 1928 г. был в очередном отпуске, а отпуск 1929 г.

перенесен ему на 1930 г. В 1930 г. он получит суммированный отпуск, причем срок работы на отпуск в 1930 г. считается у него с 1 января 1930 г.

При увольнении по собственному желанию 1 октября 1930 г. до использования отпуска работник получит полную компенсацию за отпуск 1929 г. и кроме того пропорциональную компенсацию за 9 месяцев работы в 1930 г., считая с 1 января.

38. При предоставлении в предприятиях и учреждениях отпусков в 1930 г. и компенсации за них настоящие Правила не применяются к занятым в них работникам, которые ко дню вступления в силу этих Правил уже использовали свой отпуск за 1930 г. или находятся в отпуску за 1930 г.

39. К работникам, которые в 1930 г. были уволены нанимателем до вступления в силу настоящих Правил и поступили в 1930 г. к новому нанимателю - эти Правила применяются следующим образом:

а) если работник был уволен с пропорциональной компенсацией за часть 1930 г., то Правила применяются к нему на общих основаниях;

б) если работник был уволен после получения полного отпуска или полной компенсации за 1930 г., а за 1929 г. также получил где-либо право на полный отпуск или полную компенсацию, то срок работы на новый отпуск считается с 1 января 1931 г.;

в) если работник был уволен после получения полного отпуска или полной компенсации за 1930 г., а за 1929 г. нигде не получил права на полный отпуск или полную компенсацию, то срок работы на новый отпуск считается со дня окончания года после поступления на работу к предыдущему нанимателю.

Пример. Работник впервые поступил на работу по найму 1 октября 1929 г. Поскольку он проработал в 1929 г. только 3 месяца, он не получил за 1929 г. никакого отпуска или компенсации. 1 апреля 1930 г. он уволился с полной компенсацией за 1930 г., а 1 июня 1930 г. поступил к новому нанимателю. Срок работы на новый отпуск будет считаться лишь с 1 октября 1930 г., когда минет год со дня поступления на работу к предыдущему нанимателю.

40. Отменяются:

1) Постановление НКТ СССР от 14 августа 1923 г. N 36 - Правила об очередных и дополнительных отпусках ("Известия НКТ СССР и РСФСР", 1923 г., N 4/28);

2) разъяснение НКТ СССР от 28 августа 1923 г. N 56 о толковании ст. 18 Правил об очередных и дополнительных отпусках ("Известия НКТ СССР и РСФСР", 1928 г., N 4/28);

3) разъяснение НКТ СССР от 23 августа 1924 г. N 357/30 о толковании ст. ст. 12 - 14 Правил об очередных и дополнительных отпусках ("Известия НКТ СССР", 1924 г., N 31);

4) разъяснение НКТ СССР от 24 октября 1924 г. N 446/38 о порядке исчисления компенсации за неиспользованный отпуск и содержания за время отпуска ("Известия НКТ СССР", 1924 г., N 43);

5) разъяснение НКТ СССР от 16 июня 1926 г. N 132/350 о продолжительности отпусков для лиц, не достигших 18 лет и занятых в профессиях, которые дают право на дополнительный отпуск по вредности работы ("Известия НКТ СССР", 1926 г., N 24-25);

6) разъяснение НКТ СССР от 30 апреля 1929 г. N 155 о продолжительности отпуска ("Известия НКТ СССР", 1929 г., N 20-21).

41. В ст. 1 Постановления НКТ СССР от 21 февраля 1928 г. об условиях труда учеников-переростков школ фабрично-заводского и горно-промышленного ученичества ("Известия НКТ СССР", 1928 г., N 11) исключается слово "отпусков".

Народный Комиссар Труда СССР
УГЛАНОВ

Член Коллегии НКТ СССР
и Зав. Организационно-Правовым
Отделом НКТ СССР
СЕРИНА

Согласовано с ВЦСПС
30 апреля 1930 г.