

рациональное использование земель часто устанавливается в общей форме, недостаточно конкретизирована. Например, в п. 9 Примерного Устава колхоза сказано, что правление колхоза, руководители и специалисты его отвечают за высокопроизводительное использование земли. Такое указание, повторяем, носит не юридический, а скорее морально-общественный характер.

Взникает необходимость улучшить Примерные правила внутреннего распорядка колхоза, одобренные Союзным Советом колхозов 4 марта 1970 г. в смысле конкретизации обязанностей должностных лиц и особенно в деле использования земель. Понятно, что от этого зависит и характер юридической ответственности за нарушения в землепользовании.

Учитывая, что колхозы и совхозы имеют в пользовании огромные земельные массивы, возникает настоятельная необходимость пополнить состав главных (старших) специалистов хозяйств должностью специалиста по использованию земель и внутрихозяйственному контролю за ними, определив конкретные его права и обязанности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Брежнев Л. И. Ленинским курсом, т. 3. М., Политиздат, 1972, 534 с.
2. Брежнев Л. И. Отчет Центрального Комитета КПСС XXV съезду Коммунистической партии Советского Союза и очередные задачи партии в области внутренней и внешней политики. М., Политиздат, 1976. 112 с.
3. Мунтян В. Л. Правовые проблемы рационального природопользования. Киев, Изд-во Киевского университета, 1973. 180 с. (на укр. языке).
4. СП СССР, 1975, № 16.

А. И. Процевский, д-р юрид. наук

ВЛИЯНИЕ ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА НА ИЗМЕНЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ

Важным условием построения коммунистического общества является достижение высшей производительности труда [см.: 2, с. 167]. Решение этой задачи требует ускорения научно-технического прогресса во всем народном хозяйстве.

Особенностью научно-технического прогресса в СССР является сочетание его с полной занятостью трудоспособного населения, кожное облегчение труда, ликвидация тяжелого физического и всякого неквалифицированного труда, сокращение рабочего времени и т. п. С развитием научно-технического прогресса постепенно происходит процесс органического соединения умственного и физического труда в производственной деятельности людей. Таким образом, внедрение в процесс производства достижений науки, техники и научной организации труда способствует не только росту производительности труда, но и объективно влияет на изменение содержания трудовой функции (см.: Материалы XXV съезда КПСС. М., Политиздат, 1976, с. 77, 126, 168).

В этой связи необходимо выяснить пределы усмотрения сторон трудового договора при определении содержания трудовой функции и правовые возможности сторон для ее изменения, если эти изменения обусловлены научно-техническим прогрессом.

По трудовому договору (соглашению между трудящимися и предприятием, учреждением, организацией) трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, а предприятие, учреждение, организация — обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде. В трудовом договоре, таким образом, определяется работа по определенной специальности, квалификации или должности и закрепляется общая обязанность работника ее выполнять. Круг же, т. е. объем конкретных обязанностей по обусловленной в договоре работе, определяется квалификационной характеристикой работ соответствующего разряда Тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями [см.: 10, с. 6]. На определенный отрезок рабочего времени организатор работ определяет круг конкретных обязанностей. Отсюда вытекает правило, согласно которому рабочий или служащий не вправе отказать от выполнения конкретных обязанностей, входящих в обусловленную соглашением работу.

В литературе встречаются утверждения о том, что трудовая функция определяется в трудовом договоре [см.: 28, с. 37; 23, с. 157]. Чтобы согласиться или не согласиться с этим мнением, необходимо уточнить понятие трудовой функции. Трудовая функция — это круг тех обязанностей, которые входят в содержание обусловленной в договоре работы и которые рабочий или служащий обязуется выполнять. Круг этих обязанностей, полагаем мы, определяется не соглашением сторон и не трудовым договором, а тарифно-квалификационными справочниками и правилами. Выполняемые работником обязанности должны охватываться родом работы, обусловленным в договоре. Под влиянием научно-технического прогресса обязанности могут изменяться, могут появляться новые. Но определяющим условием должно быть их соответствие обусловленному роду работы. Потому эти изменения должны своевременно отражаться в квалификационной характеристике работ определенной профессии или специальности. В этой связи, на наш взгляд, неприемлемо предложение А. С. Пашкова и Б. Ф. Хрусталева о закреплении всех обязанностей работника в трудовом договоре, который должен заключаться в письменной форме [см.: 23, с. 156—157].

Изменение содержания трудовых функций в условиях технического прогресса влечет подготовку, переподготовку по профессии, специальности, обусловленных в трудовом договоре, либо повышение квалификации, а также усложнение трудовой функции путем совмещения профессий (должностей). Уже сейчас наше производство предъявляет такие требования к рабочим и служащим, кото-

рые характеризуют их как всесторонне развитых и всесторонне подготовленных людей, умеющих все делать [см.: 3, с. 33].

В литературе высказаны различные мнения относительно содержания трудовой функции. Одни авторы полагают, что администрация может возлагать на трудящихся дополнительные обязанности, близкие к обусловленному трудовым договором, или функции сверх работы по специальности, либо даже работу иного рода [см.: 21, с. 137; 22, с. 23]. Другие считают необходимым расширить правовое понятие трудовой функции, поскольку в связи с техническим прогрессом все большее распространение получают профессии рабочих широкого профиля [см.: 16, с. 107].

Выполнение трудовых обязанностей, составляющих содержание обусловленного сторонами рода работы, протекает в единицу рабочего времени, установленную государством. Работник обязан выполнять работу надлежащим образом в соответствии с указаниями руководителя работ и действующими техническими требованиями. Будучи гражданами единого социалистического общества, стороны трудового правоотношения заинтересованы в использовании рабочего времени исключительно в производственных целях и, следовательно, в уплотнении отведенного для работы времени. Если в течение этого времени работник не занят полностью выполнением своих обязанностей, администрация вправе поручить ему выполнение другой работы, соответствующей его роду деятельности. Работник обязан ее выполнять, так как это происходит в пределах рода работы и времени, установленных государством.

Поставленная Коммунистической партией задача повышения эффективности общественного производства требует дальнейшего совершенствования материального и морального стимулирования, образцового выполнения обязанностей в пределах обусловленного рода работы независимо от того, вытекают они из трудового договора или поручаются администрацией. Направление такого совершенствования — это развитие коллективных и личных интересов в уплотнении рабочего времени.

Основы законодательства о труде и КЗоТ союзных республик закрепили важный принцип, в силу которого администрация не вправе требовать от рабочего или служащего выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 31 КЗоТ УССР)¹. Работа, для выполнения которой заключен договор, в силу объективных свойств определяется в соглашении только родовыми признаками: для рабочего — профессией, специальностью и квалификацией; для служащих — должностью по определенной профессии или специальности. Возможные ее пределы указаны в тарифно-квалификационных справочниках работ и профессий рабочих и должностей служащих. Правила внутреннего трудового распорядка возлагают на администрацию обязанность создавать условия для роста производительности труда путем внедрения достижений науки, техни-

¹ Здесь и в дальнейшем даются ссылки на статьи КЗоТ УССР.

ки и научной организации труда; организовывать изучение и внедрение передовых приемов и методов труда, рациональных форм разделения и кооперации труда [см.: 9, с. 6]. В свою очередь, рабочие и служащие обязуются использовать все рабочее время для производительного труда, повышать производительность труда и систематически повышать свою деловую (производственную) квалификацию. Отсюда, с одной стороны, внедрение новейших достижений науки, техники и научной организации труда связано с сокращением рабочего времени, затрачиваемого на выполнение обязанностей, и влечет введение рациональных форм разделения или кооперации труда; а с другой — требует от работника повышения квалификации, освоения новой профессии и, как следствие, их совмещения.

Одно из требований правильного нормирования труда — соответствие круга обязанностей норме рабочего времени, иначе говоря, объем конкретных обязанностей по обусловленной в договоре работе должен быть рассчитан на норму рабочего времени. В данном случае речь идет не о работе, а о конкретных обязанностях, вытекающих из определенного рода работы.

Мы не можем согласиться с мнением А. С. Пашкова и Б. Ф. Хрусталева о том, что поручение работ по другой профессии может быть произведено без согласия работника [см.: 23, с. 155—157]. Вызывает возражение взгляд Ю. П. Орловского, считающего, что работник не вправе отказаться от работы по смежной специальности [см.: 19, с. 133].

Возможность поручить выполнение обязанностей, выходящих за рамки обусловленного в договоре рода работы, и наступление правовых последствий должны находиться во взаимосвязи с рабочим временем. Если работник в течение нормы рабочего времени не полностью занят выполнением обязанностей, вытекающих из обусловленной в договоре работы, то администрация вправе без согласия работника расширить круг трудовых обязанностей, но в пределах обусловленной работы. Это правило следовало бы закрепить в Общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР и в Общих положениях квалификационного справочника должностей служащих. Отказ от выполнения дополнительных обязанностей, входящих в круг обусловленной работы, должен рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины, за которое может последовать ответственность. Напротив, отказ от выполнения дополнительных обязанностей, не вытекающих из обусловленной в договоре работы, не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Фактическое выполнение дополнительных обязанностей в силу неполной загруженности работой в течение нормы рабочего времени, хотя бы и не обусловленной в трудовом договоре работы, судебная практика совершенно справедливо расценивает как согласие работника [см.: 19, с. 2]. Последующий отказ от выполнения дополнительных обязанностей по основной работе

должен расцениваться как нарушение трудовой дисциплины.

Квалификационный справочник должностей служащих установил возможность укрупненного функционального разделения труда служащих. В этом случае круг обязанностей отдельных работников расширяется и им поручается выполнение работ, предусмотренных для разных должностей [см.: 8, с. 34]. При этом работник должен точно знать круг обязанностей, за неисполнение которых он может быть уволен. Судебная практика строго придерживается этого правила [см.: 11, с. 5].

Вопрос о занятости в течение рабочего дня в случае наличия свободного времени при невозможности расширения обязанностей по обусловленной в договоре работе, должен решаться в соответствии с законодательством: возможно функциональное расширение круга обязанностей, хотя и предусмотренных для разных специальностей или должностей. Поскольку в таком случае изменяется условие трудового договора о роде работы, постольку такое изменение допускается с согласия работника. Если работник не согласен, то исходя из требований ст. 56 КЗоТ должен последовать перевод на неполный рабочий день или увольнение с работы с соблюдением требований ст. 40 КЗоТ. Основание — изменение объема работы, определенной в трудовом договоре. Оплата труда в этих случаях должна производиться исходя из требований ст. 94 КЗоТ, т. е. в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Это объясняется тем, что выполнение обязанностей происходит в течение обусловленной в договоре нормы рабочего времени.

Рациональная форма разделения и кооперации труда может вызывать необходимость перемещения рабочего или служащего на другое рабочее место на том же предприятии, в учреждении, организации. Исходя из содержания ст. 21, 29, 31 и 32 КЗоТ перемещение означает изменение рабочего места внутри предприятия, учреждения, организации без изменения существенных условий трудового договора, условий труда и характера работы. КЗоТ УССР и Правила внутреннего трудового распорядка возлагают на администрацию обязанность закрепить за работником определенное рабочее место, станок, машину и пр. и обеспечить его инструментами и приспособлениями, необходимыми для работы (ст. 29 КЗоТ, п. 12 Типовых правил внутреннего трудового распорядка). В связи с этим перемещение признается правомерным тогда, когда оно вызывается причинами производственного характера. Поскольку законодательство возлагает на администрацию обязанность правильной организации трудового процесса с тем, чтобы каждый рабочий и служащий работал в соответствии со специальностью, квалификацией или по должности, обусловленной трудовым договором (ст. 31 КЗоТ), постольку перемещение, вызванное производственными причинами, согласия работника не требует. Правомерное перемещение, связанное с определением рабочего места для выполнения работы, обусловленной трудовым договором, — обязанность не только администрации, но и работника. Поэтому отказ от переме-

щения — это невыполнение работником обязанностей трудового договора. Если такое невыполнение имело место без уважительных причин, то наступает ответственность по правилам ст. 147 КЗоТ; при дальнейшем отказе от работы может последовать и увольнение по правилам ст. 40 КЗоТ (пп. 3, 4). Отказ от перемещения может быть вызван уважительными причинами, тогда прекращение трудового договора возможно по п. 1 ст. 36 КЗоТ, т. е. по соглашению сторон, либо по ст. 38 КЗоТ.

Научно-технический прогресс значительно повышает интеллектуальное содержание трудовой деятельности, расширяет сферу применения квалифицированного труда. Современное производство предъявляет быстро растущие требования не только к машинам, технике, но и, прежде всего, к самим работникам, к тем, кто эти машины создает и этой техникой управляет. Специальные знания, высокая профессиональная подготовка, общая культура человека превращаются в обязательные условия успешного труда все более широких слоев работников [см.: 4, с. 41]. Потребность работника в универсальности и необходимости его всестороннего развития К. Маркс называл единственно революционной стороной фабрики [см.: 1, с. 160].

Для профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих и служащих, особенно молодежи, администрация предприятий, организаций, учреждений в обязательном порядке организует индивидуальное обучение за счет предприятия, организации, учреждения (ст. 201 КЗоТ). Это предполагает создание необходимых условий для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением, проходящих производственное обучение или обучающихся в учебных заведениях без отрыва от производства. Правилами внутреннего трудового распорядка закреплена обязанность рабочих и служащих систематически повышать свою деловую (производственную) квалификацию. Поэтому при повышении квалификационных разрядов или продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение рабочими и служащими производственного обучения, общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также наличие высшего или среднего специального образования. В таких случаях изменения в содержании трудовой функции происходят по инициативе сторон трудового договора.

Планы развития науки и техники составляют важнейшую часть народнохозяйственного плана. Они определяют темпы роста производительности труда, снижение удельных затрат всех видов ресурсов, рост эффективности производства. Внедрение в производство прогрессивной техники влечет необходимость повышения деловой (производственной) квалификации. Исходя из этого возникает необходимость переквалификации или обучения вторым профессиям. Оплата труда рабочих за время переквалификации или обучения вторым профессиям исходя из потребности производства осуществляется в процентном отношении (100—40%) среднего заработка, исчисляемого за последние три месяца по прежней работе в зависимости от месяца обучения. Кроме того, этим рабочим со-

второго месяца обучения за изготовленную ими годную продукцию начисляется заработная плата по действующим на предприятии нормам и расценкам.

Технический прогресс требует от рабочих систематического и всестороннего повышения квалификации, пополнения общетехнических, экономических и специальных знаний по своей профессии, овладения передовым опытом и т. п. При повышении квалификации рабочих следует исходить из необходимости расширения их профессионального профиля. Это сейчас особенно важно, так как сложившаяся еще в период индустриализации система подготовки рабочих узкого профиля вступила в противоречие с техническим прогрессом. Она ведет в одном случае к содержанию на предприятиях излишней рабочей силы, в другом — к простоям из-за того, что рабочие часто сами не могут устранить даже незначительные неисправности оборудования. Их недостаточный профессионально-технический уровень сдерживает рост производства, внедрение новой техники и особенно повышение качества продукции.

Использование рабочих в соответствии с их квалификацией — одно из главных требований правильной организации труда. Однако на промышленных предприятиях оно нередко нарушается. В результате неправильного распределения работ рабочие высших квалификационных разрядов выполняют работы более низких разрядов и наоборот. Это ухудшает качество продукции, приводит к невыполнению норм отдельными рабочими, переплатам по заработной плате и пр. К сожалению, многие предприятия до сего времени не организовали процесс ступенчатого перемещения рабочих с малосодержательных видов работ, тарифицируемых по низким разрядам, на квалифицированные работы. Вопросы квалифицированных работ, особенно молодых рабочих, непосредственным образом связаны с текучестью кадров.

Встречающаяся еще диспропорция между производственными мощностями и наличием трудовых ресурсов требует резкого повышения производительности труда не только за счет технического прогресса, но и за счет уменьшения затрат на рабочую силу. Ощутимый экономический эффект в решении данной проблемы получают предприятия от совмещения профессий. Свидетельство тому — Щекинский эксперимент. Он наглядно доказал, что устойчивым стимулом к сокращению численности работников являются доплаты к тарифным ставкам и окладам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ. За время работы по-новому (с 1967 по 1973 гг.) производительность труда повысилась в 2,8 раза при уменьшении численности персонала на 1300 человек [см.: 26]. Совмещение профессий уменьшает непроизводительные затраты рабочего времени и внутрисменных простоев, улучшает качество продукции, делает труд более разнообразным и производительным [см.: 18, с. 127—159]. По данным ЦСУ СССР простои составляют по некоторым предприятиям 14—20% от всего рабочего времени [см.: 27].

Включая в себя материальный стимул, т. е. повышение оплаты труда, совмещение профессий представляет интерес для рабочих и служащих. При одновременном или перемежающемся выполнении работником трудовых функций по нескольким профессиям или специальностям на том же предприятии или в организации (совмещение профессий или специальностей) устанавливается доплата, дифференцируемая в зависимости от объема, характера и сложности работы по совмещаемой профессии или специальности. Совмещение профессий (специальностей) и размеры доплаты за совмещение в пределах, предусмотренных законодательством Союза ССР, устанавливаются администрацией предприятия, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профсоюза (ст. 105 КЗоТ).

Совмещение профессий имеет стимулирующее значение только тогда, когда обусловлено правильным использованием норм затрат труда и правильной расстановкой рабочей силы на предприятии. Оно требует предварительного определения объема совмещаемых работ на основе обоснованных норм затрат труда и, конечно, изучения степени загрузки работника на основной работе.

В литературе указываются три признака, определяющих сущность понятия совмещения профессий: две или более трудовые функции, выполнение работы в рамках одной производственной единицы и в течение нормального рабочего времени [см.: 13, с. 210; 16, с. 59—63]. А. Зайкин и С. Шкурко полагают, что совмещение профессий является таким видом трудовой деятельности, при которой рабочие осуществляют трудовые функции по нескольким профессиям, специальностям на одном и том же предприятии (учреждении) в течение продолжительности рабочего дня, установленной для данных рабочих [см.: 15, с. 64].

Полагаем, все признаки, указанные выше, имеют право на существование. Совмещение профессий (должностей) только тогда должно иметь место, когда налицо усиление интенсивности труда, увеличение по сравнению с общеустановленными нормами объема работ, сокращение численности персонала и экономия фонда заработной платы. Только в этих случаях совмещение профессий может служить основанием для увеличения заработной платы.

В литературе высказано мнение, что вводить доплату за совмещение там, где системы заработной платы обеспечивают достаточные материальные стимулы к освоению смежной профессии, в частности, в комплексных бригадах с оплатой по конечным результатам и коллективной сдельной расценке, излишне. Каждый работник таких бригад заинтересован в увеличении выработки, в расширении фронта работ, в сокращении числа членов бригады, а следовательно, и в совмещении профессий [см.: 24, с. 146]. С таким предложением согласиться трудно, так как и при бригадной (коллективной) оплате труда доплата за совмещение профессий есть форма поощрения и главный стимул сокращения численности персонала и роста производительности труда. Поэтому для стимулирования

ускорения роста производительности труда и увеличения выпуска продукции с меньшей численностью персонала предприятиям предоставлено право одновременно с введением новых тарифных ставок и должностных окладов устанавливать доплаты до 30% ставки или оклада рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ. Такие доплаты производятся за счет экономии фонда заработной платы, полученной в результате высвобождения численности работников по сравнению с межотраслевыми нормативами численности.

Совмещение профессий допускается, если по своей специальности и квалификации работник может обеспечить доброкачественное выполнение трудовых функций как по основной, так и по совмещаемой работе. Несмотря на инициативу, исходящую от работника, вопрос о совмещении профессий и об определении объема работ решается администрацией предприятия по согласованию с ФЗМК профсоюза.

Согласие работника выполнять дополнительные обязанности в порядке совмещения профессий означает изменение рода его деятельности в сторону расширения содержания. Однако мы не склонны рассматривать совмещение профессий как перевод на другую работу со всеми вытекающими из этого последствиями [см.: 13, с. 210]. Трудовая функция работников едина, она не расчленяется на основную и дополнительную, происходит лишь расширение ее содержания.

В законодательстве о труде не указаны общие критерии, позволяющие выявить конкретное содержание и объем дополнительных обязанностей, принимаемых на себя работником. Поэтому соглашение о совмещении профессий, полагаем, должно заключаться в письменной форме.

В совмещении профессий проявляется сочетание общественных и личных интересов: государство создает возможность повысить квалификацию, овладеть двумя или более профессиями (специальностями) за счет предприятия и тем самым расширить профессиональный, квалификационный профиль работника. Расширение квалификационного профиля работника улучшает организацию труда, способствует рациональному использованию оборудования, повышает производительность труда и увеличивает заработную плату.

На первый взгляд может показаться, что повышение квалификации, освоение смежных профессий за счет предприятия дает администрации право, обусловленное трудовым договором, на изменение рода трудовой деятельности, тем более, что совмещение профессий приводит к экономическому эффекту. Правильное рассмотрение вопроса зависит от того, является ли повышение квалификации правомочием или обязанностью работника, вытекающими из трудового договора.

В литературе высказаны диаметрально противоположные точки зрения. Так, Е. И. Астрахан, С. С. Каринский, А. И. Ставцева, А. С. Пашков, А. Ф. Трошин, В. С. Андреев, Ю. П. Орловский по-

вышение квалификации рассматривают как правомочие [см.: 6, с. 125; 20, с. 44, 64; 25, с. 52—55; 5, с. 97—98]. Напротив, В. М. Договоров повышение квалификации относит к обязанности работника [см.: 14, с. 83, 84]. Выяснение данного вопроса, полагаем, связано с характером труда при социализме.

Свобода труда, проявляющаяся в свободном выборе рода работы, не предполагает обязанности работника повышать профессиональный уровень. Однако рост технического прогресса побуждает к этому рабочих и служащих. Но в таких случаях законодатель не возлагает на работника обязанность проходить обучение. Всякое обучение, в том числе и повышение квалификации, — форма проявления и реализации закрепленного Конституцией СССР права на образование. Организуя целую сеть курсов повышения квалификации, куда относится и овладение смежными профессиями, государство, с одной стороны, устанавливает для обучающихся льготы и преимущества (как в период обучения, так и после него); а с другой, — предусматривает наступление неблагоприятных последствий при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих обязанностей. Мы разделяем мнение А. С. Пашкова, согласно которому право содействует совмещению профессий не по линии установления обязанностей, а путем закрепления материальных стимулов к переходу на работу по нескольким специальностям [см.: 20, с. 45—46]. Это развивает у работника заинтересованность в повышении профессионального мастерства и знаний. Коллектив рабочих и служащих не может оставаться безучастным к проводимому техническому перевооружению предприятия, к внедрению новых средств механизации и автоматизации, значительно повышающих производительность труда. В конечном счете эти мероприятия направлены на подъем уровня жизни народа. Стремление работников выполнять поставленную перед предприятием задачу находит закрепление в виде морально-политических обязательств в коллективном договоре. Ответственность за неисполнение этой обязанности наступает перед коллективом в целом, а не перед администрацией предприятия. Повышение квалификации, таким образом, основано на свободном волеизъявлении, на объективной необходимости роста производительности труда, что делает совершенствование профессиональных навыков морально-общественной обязанностью.

Рассматривая вопросы организации труда в переходный к коммунизму период, Ф. М. Левиант и А. С. Пашков пришли к выводу о возможности расширения трудовых функций после возникновения трудового правоотношения [см.: 17, с. 107]. Их предложение сводится к одностороннему возложению на работника дополнительных обязанностей по профессии (специальности), освоенной им в процессе труда. Мы полагаем, что совмещение профессий и должностей может находить внешнее выражение только в двусторонних волевых актах участников трудовых правоотношений. Это правило применимо и для совмещения профессий в процессе труда. Чтобы между сторонами не было разногласий относительно расширения

трудовой функции в процессе труда, необходимо до заключения соглашения вносить изменения в тарифно-квалификационные справочники и технические характеристики соответствующего разряда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Маркс К. Нищета философии.— Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 4, с. 65—185.
2. Ленин В. И. Очередные задачи Советской власти.— Полн. собр. соч. Т. 36, с. 165—208.
3. Ленин В. И. Детская болезнь «левизны» в коммунизме.— Полн. собр. соч. Т. 41, с. 3—104.
4. Материалы XXIV съезда КПСС. М., Политиздат, 1971. 320 с.
5. Андреев В. С., Орловский Ю. П. Правовое положение лиц, совмещающих обучение с производственным трудом. М., Изд-во АН СССР, 1961. 228 с.
6. Астрахан Е. И., Каринский С. С., Ставцева А. И. Роль советского трудового права в плане обеспечения народного хозяйства кадрами. М., Госюриздат, 1955. 189 с.
7. «Бюллетень Госкомтруда СССР», 1963, № 8.
8. Там же, 1969, № 4.
9. Там же, 1971, № 1.
10. Там же, 1972, № 12.
11. «Бюллетень Верховного Суда РСФСР», 1973, № 11.
12. Там же, 1974, № 8.
13. Гинцбург Л. Я. Регулирование рабочего времени в СССР. М., «Наука», 1966. 302 с.
14. Догадов В. М. Советское трудовое право в борьбе за народнохозяйственный план.— Учен. зап. Ленингр. ун-та, 1953, вып. 4.
15. Зайкин А. Д., Шкурко С. И. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочим. М., «Юрид. лит.», 1967. 207 с.
16. Коняхин Л. А. Правовое регулирование оплаты труда при совмещении профессий.— «Соц. труд», 1964, № 10.
17. Левиант Ф. М., Пашков А. С. Роль трудового права в обеспечении перехода к коммунистической организации труда.— «Вестник Ленингр. ун-та», 1962, № 11, вып. 2.
18. Муксинова А. А. Проблемы регулирования рабочего времени в СССР. М., «Юрид. лит.», 1969. 214 с.
19. Орловский Ю. П. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях. М., «Наука», 1966. 192 с.
20. Орловский Ю. П. Организационно-правовые средства подготовки и закрепления кадров на промышленных предприятиях.— «Сов. государство и право», 1965, № 12.
21. Обсуждение книги А. Г. Орлова «Законодательство о труде и технический прогресс».— «Сов. государство и право», 1965, № 6.
22. Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Л., Изд-во Ленингр. ун-та, 1966. 187 с.
23. Пашков А. С., Хрусталева Б. Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. М., «Юрид. лит.», 1970. 191 с.
24. Тищенко И. А., Фатуев А. А. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., «Юрид. лит.», 1972. 213 с.
25. Трошин А. Ф. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства. М., Госюриздат, 1962.
26. «Труд», 1974, 14 марта.
27. Там же, 1975, 28 янв.
28. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства. М., «Наука», 1972. 420 с.
29. Хозяйственная реформа, труд и право. М., Изд-во Моск. ун-та. 1969. 179 с.