

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЙ ЗАКОННОСТИ

16|85



СОДЕРЖАНИЕ

Историческая победа Советского народа

<i>Рогожин А. И., Глухачев Е. Ф.</i> Функция защиты социалистического Отечества в организации и деятельности местных Советов УССР в годы Великой Отечественной войны	3
<i>Зайцев Л. А.</i> Восстановление местных Советов на Украине после изгнания немецко-фашистских захватчиков	10
<i>Сафронова И. П.</i> Советское трудовое право в годы Великой Отечественной войны	17

Проблемы советского трудового права

<i>Процевский А. И.</i> Трудовой коллектив и воспитание дисциплины труда	25
<i>Гончарова Г. С.</i> Правовые основы развития демократии в управлении предприятиями, учреждениями, организациями	34
<i>Бущенко П. А.</i> К вопросу о социально-правовой характеристике права граждан на труд в СССР	40
<i>Бару М. И.</i> Производственная бригада	49
<i>Андреева Т. А.</i> Некоторые правовые вопросы сокращения текучести кадров	56
<i>Венедиктов В. С.</i> Правовое регулирование режима рабочего времени	63
<i>Жернаков В. В.</i> Некоторые правовые вопросы определения соответствия работника характеру выполняемой работы	69
<i>Лазор Л. И.</i> Оценка при аттестации деятельности работника	76
<i>Гоц В. Я.</i> Укрепление трудовой дисциплины и вознаграждение по результатам работы за год	83
<i>Процевский В. А.</i> Перевод на другую работу как мера дисциплинарного взыскания	88
<i>Грущинский И. М.</i> Функциональная связь общих и дополнительных оснований расторжения трудового договора	92
<i>Прокопенко В. И., Шидловский В. У.</i> Вопросы правового регулирования труда студенческих отрядов	98
<i>Короткова Л. П.</i> К вопросу о регламентации трудового воспитания детей	103

Трибуна молодого ученого

<i>Лбов А. С.</i> Роль местных Советов народных депутатов и трудовых коллективов в предупреждении административных правонарушений	107
<i>Пушкина А. И.</i> К вопросу о новых формах связей высшей школы с производством	112
<i>Шишка Р. Б.</i> Некоторые аспекты правовых форм связей вузовской науки с производством	115
<i>Жилинкова И. В.</i> Роль советского семейного права в осуществлении демографической политики КПСС	119
<i>Прилуцкий Р. Б.</i> О некоторых составных элементах договора на организацию материально-технического снабжения производственного объединения (предприятия)	122
<i>Захарченко Т. Р.</i> Межхозяйственное предприятие — особый субъект права землепользования	125
<i>Шахов В. С.</i> О понятии и составе единого государственного лесного фонда	126
<i>Горопова Н. А.</i> Некоторые правовые вопросы воспроизводства рыбных ресурсов в СССР	133
<i>Кожемякин А. Ю.</i> О правовой природе полномочий суда, рассматривающего гражданское дело в порядке надзора	1
<i>Баулин Ю. В.</i> Основания, исключающие уголовную ответственность	1
<i>Горош Л. В.</i> К вопросу о видах наказания за злостный неплатеж алиментов на содержание детей	14
<i>Толочко А. Н.</i> Функции мотивировки в обеспечении законности и обоснованности приговора	147
<i>Дудников А. Л.</i> Задачи криминалистической систематики признаков хищений и ее значение	150
<i>Моисеенко Л. Е.</i> Требования, предъявляемые к образцам для экспертного исследования пера	151
<i>Пчелкин В. Д.</i> Первоначальные следственные действия при расследовании хищений в кондитерской промышленности	154
<i>Рябка В. А., Полов</i> Советская федерация и юридический союз	158

МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УССР

ХАРЬКОВСКИЙ ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ имени Ф. Э. ДЗЕРЖИНСКОГО

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЙ ЗАКОННОСТИ

Республиканский
межведомственный
научный
сборник

Основан в 1976 г.

ВЫПУСК 16

код экземпляра

289560



Харьков
Издательство при Харьковском
государственном университете
издательского объединения
«Вища школа»
1985

Освещаются вопросы реализации прав трудовых коллективов в свете Закона СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями и организациями. Рассматриваются некоторые проблемы трудового права: повышение гарантий реализации права на труд, правовые средства обеспечения длительной работы на одном предприятии, бригадная организация труда и др. Особое внимание уделяется новейшему законодательству об укреплении трудовой дисциплины, материальной ответственности рабочих и служащих и т. п.

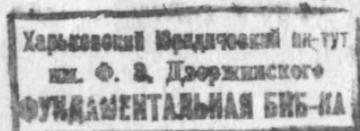
Для научных работников, преподавателей вузов, аспирантов, студентов.

Редакционная коллегия: В. Я. Таций (отв. ред.), М. И. Бару (зам. отв. ред.), Ю. М. Грошевой (отв. секр.), М. И. Бажанов, В. М. Горшенев, Л. Я. Носко, Р. С. Павловский, А. А. Пушкин, И. Е. Середя, Н. Н. Страхов, В. В. Штерн.

Ответственный за выпуски профессор *А. И. Процевский*

Адрес редакционной коллегии: 310024, Харьков-24, ул. Пушкинская, 77, юридический институт, тел. 40-41-01

Редакция гуманитарной литературы



ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЙ ЗАКОННОСТИ

Выпуск 16

Редактор *И. И. Коновалова*
Художественный редактор *В. Е. Петренко*
Технический редактор *Г. П. Александрова*
Корректор *Л. А. Марченко*

Информ. бланк № 9641

Сдано в набор 05.06.85. Подп. в печать 25.07.85. БЦ 09322. Формат 60×90/16. Бумага типогр. № 3. Лит. гарн. Выс. печать 10 печ. л. 10,25 кр.-отт. 10 уч.-изд. л. Тираж 1000 экз. Изд. № 1288. Зак. 935. Цена 1 р. 40 к.

Издательство при Харьковском государственном университете
издательского объединения «Вища школа»
310003, Харьков-3, ул. Университетская, 16

Харьковская городская типография № 16
310003, Харьков-3, ул. Университетская, 16

П 1203000000-073
M226(04)-85 494-85 (подписное)

© Издательское объединение
«Вища школа», 1985

«Победа Советского Союза в Великой Отечественной войне со всей полнотой раскрыла преимущества социализма, его огромные экономические, социально-политические и духовные возможности. Это была Победа созданного великим Лениным Советского государства, самого передового общественного строя, социалистической экономической системы. Великая Отечественная война убедительно продемонстрировала монолитное единство партии и народа, нерушимость союза рабочего класса, колхозного крестьянства и трудовой интеллигенции, дружбы и братства народов СССР».

*Из постановления ЦК КПСС
«О 40-летию Победы советского
народа в Великой Отечественной
войне 1941—1945 годов»*

А. И. Рогожин, д-р юрид. наук, Е. Ф. Глухачев,
канд. юрид. наук

Харьков

ФУНКЦИЯ ЗАЩИТЫ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ОТЕЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕСТНЫХ СОВЕТОВ УССР В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ

Неотъемлемой составной частью военного организма страны в годы Великой Отечественной войны являлись местные Советы депутатов трудящихся УССР, направлявшие свою организационную деятельность на осуществление функции защиты социалистического Отечества. «Истоки Победы — в природе социализма советского образа жизни, во всенародном характере Великой Отечественной войны» [2, с. 6].

Работа местных Советов велась под руководством Коммунистической партии. В силу ее решающей роли в организации обороны страны, на которую указывал еще В. И. Ленин [1, т. 40, с. 240], конституционный принцип партийного руководства приобрел в организации и деятельности местных Советов особое значение. Он стал основой успешного осуществления ими функции защиты социалистического Отечества в годы Великой Отечественной войны.

В исторических документах — Указе Президиума Верховного Совета СССР от 22 июня 1941 г. «О военном положении», Директиве СНК СССР и ЦК ВКП(б) партийным и советским организациям прифронтовых областей от 29 июня 1941 года,

выступлении по радио Председателя Совнаркома СССР И. В. Сталина 3 июля 1941 г. — Коммунистическая партия и Советское государство определили стратегическую линию деятельности Советов на превращение страны в единый боевой лагерь.

Осуществляя руководство Советами Украинской ССР, партийные комитеты в годы войны на активах, пленумах, заседаниях бюро ставили перед местными органами государственной власти республики конкретные задачи по мобилизации всех сил и средств подведомственных территорий на нужды обороны. Так, с целью оказания помощи Красной Армии в восстановлении и ремонте танков, тракторов и автомашин в полевых условиях бюро Днепропетровского обкома партии 4 июля 1941 г. обязало исполкомы городских и районных Советов области оперативно организовать из числа высококвалифицированных рабочих ремонтные бригады, обеспечить их транспортом, оборудованием и инструментами [5, с. 264]. Пленум Ворошиловградского обкома партии, состоявшийся в ноябре 1941 года, утвердил план выпуска предприятиями области военной продукции на конец 1941 — начало 1942 года и обязал местные органы государственной власти навести на всех предприятиях образцовый порядок в организации производства, взять на строгий учет оборудование, имущество и материалы, организовать их использование исключительно для нужд обороны [9, с. 21—22]. Пленум Харьковского обкома КП(б)У, состоявшийся 22 марта 1942 года, с целью оказания помощи фронту обязал исполкомы областного, районных и сельских Советов «быстро восстановить работу железнодорожного транспорта в освобожденных районах, поддерживать в хорошем состоянии все дороги, оказывать всестороннюю помощь в работе военных госпиталей» [18, ф. 2, оп. 1, д. 4, л. 2—9].

Партийные комитеты через свои военные отделы осуществляли повседневное непосредственное руководство местными Советами в их оборонной деятельности. Так, нацеливая областной Совет депутатов трудящихся на оказание помощи действующей армии, военный отдел Ворошиловградского обкома партии только за первое полугодие 1944 г. внес на рассмотрение облисполкома пять важных вопросов оборонного характера. По его инициативе был проведен ряд совещаний с заместителями председателей исполкомов городских и районных Советов [8, с. 73].

С целью соблюдения строжайшей дисциплины и исполнительности в функционировании местных органов государственной власти партийные комитеты в годы войны усиленно контролировали их повседневную деятельность. К примеру, только в течение 1944 г. бюро обкомов КП(б)У на своих заседаниях более 200 раз с целью контроля заслушивали отчеты исполкомов местных Советов о выполнении ими партийных директив и государственных актов [12, ф. 1, оп. 46, д. 284, л. 7]. Такой конт-

роль в годы войны постоянно осуществлялся и на уровне горкомов и райкомов партии. В результате намечались меры по устранению выявленных упущений, дальнейшему совершенствованию стиля, форм и методов работы местных органов государственной власти.

Линию партии на решение задач обороны страны в местных Советах осуществляли в первую очередь коммунисты, избранные депутатами и объединенные в партийные группы местных Советов и их исполкомов. Повышению роли коммунистов, работавших в Советах, уделялось особое внимание. Так, в конце августа 1941 г. во всех районах Одессы состоялись собрания партийного актива с повесткой дня: «О задачах коммунистов в обороне города». В ходе собраний большое внимание было уделено повышению авангардной роли коммунистов-депутатов местных Советов. Перед ними была поставлена задача обеспечить эффективную работу Советов по широкому привлечению трудящихся к строительству оборонительных сооружений, усилению МПВО, к решению других оборонных задач [10, с. 120].

Следует подчеркнуть, что в годы Великой Отечественной войны наиболее полно проявилась сплоченность партийных органов и местных Советов в оперативном решении оборонных задач, что нашло свое отражение, в частности, в увеличении, по сравнению с мирным временем, количества принимаемых совместных решений. Так, в течение 1944 г. только на уровне бюро обкомов партии и исполкомов областных Советов депутатов трудящихся было принято более 2 тыс. совместных решений, что составляло примерно 20% от общего количества решений, принятых обкомами КП(б)У [12, ф. 1, оп. 46, д. 284, л. 7]. Совместные решения принимались по таким важным оборонным вопросам, как мобилизация населения на строительство оборонительных сооружений, укрепление системы МПВО, обеспечение рабочей силой оборонных предприятий и др. Эти решения являлись одновременно и партийной директивой, и правовым актом местного органа государственной власти. Принятие совместных решений позволяло партийным комитетам республики целенаправленно и конкретно руководить оборонной деятельностью местных Советов, повышать ответственность коммунистов, работавших в них, оказывать помощь и поддержку местным органам государственной власти.

Необходимость максимально эффективного осуществления функции защиты социалистического Отечества привела к определенной перестройке структуры и изменению организационно-правовых форм деятельности местных Советов республики. Однако эти изменения не носили принципиального характера.

В. И. Ленин подчеркивал: «Перестройка работы, необходимая для войны, ни в коем случае не должна вести к перестройке учреждений, тем менее к созданию наспех новых учреждений» [1, т. 39, с. 46]. В соответствии с ленинскими указаниями

система местных Советов, установленная Конституцией СССР 1936 г. и Конституцией УССР 1937 г., была сохранена и увязана с потребностями ведения войны. В частности, были сокращены участки невоенной работы, ликвидированы некоторые постоянные комиссии местных Советов, отдельные управления и отделы их исполкомов, проведено частичное сокращение государственного аппарата на местах. Такие изменения в определенной степени диктовались и тем, что в ряды Вооруженных Сил было призвано много депутатов местных Советов. Так, в июле 1941 г. исполком Сталинского областного Совета упразднил некоторые структурные подразделения в городском и областном звеньях Советов, необходимость в которых отпала в условиях военного времени [15, ф. р-2794, оп. 1, д. 81, л. 70—72]. 26 августа 1941 г. исполком Ворошиловградского областного Совета, перестраивая свою работу на военный лад, принял решение о сокращении штатов ряда отделов и управлений на 65 единиц. Сэкономленные средства направлялись на оборонные мероприятия [14, ф. р-1779, оп. 2, д. 2, л. 274].

В то же время потребности ведения войны привели к появлению в местных органах государственной власти новых звеньев. Прежде всего они появились в структуре исполнительно-распорядительных органов местных Советов. Так, в соответствии с постановлением СНК СССР от 18 июля 1941 г. [19, с. 42] для упорядочения снабжения населения продовольственными и промышленными товарами в условиях войны при исполкомах местных Советов были образованы бюро карточек. С целью проведения организованной эвакуации населения и материальных ценностей из районов, которым угрожала оккупация, при исполкомах местных Советов создавались эвакуационные отделы. Например, по решению Ворошиловградского облисполкома от 26 октября 1941 г. при исполкоме Ворошиловградского горсовета был организован эвакуационный отдел, который возглавил один из заместителей председателя горисполкома [14, ф. р-1779, оп. 2, д. 3, л. 234].

Согласно постановлению ЦК ВКП(б) от 22 января 1943 г. «О мерах по улучшению работы советских органов и местных партийных организаций по оказанию помощи семьям военнослужащих», при исполкомах местных Советов республики были созданы отделы по государственному обеспечению и трудовому устройству членов семей фронтовиков. Для улучшения руководства системой МПВО исполкомы областных Советов вводили в свои штаты должности старших инспекторов по МПВО [13, ф. р-2, оп. 7, д. 191, л. 21]. В исполкомах Советов крупных городов создавались специальные отделы. Так, решением Киевского горисполкома от 1 января 1944 г. в горкоммунхозе был образован отдел МПВО [17, ф. р-1, оп. 4, д. 11, л. 28]. С целью оперативного решения вопросов мобилизации рабочей силы на строительство оборонительных сооружений, для работы на обо-

ронных предприятиях и в важнейших отраслях экономики при обласполкомах создавались бюро по учету и распределению рабочей силы, а при райисполкомах учреждались должности заведующих по мобилизации [16, ф. 880, оп. 11, д. 801, л. 76]. При областных и городских отделах социального обеспечения с 1943 г. функционировали секторы по трудоустройству и обучению инвалидов Великой Отечественной войны, а в районных — работали инспекторы по трудоустройству инвалидов войны [13, ф. р-2, оп. 7, д. 2823, л. 4].

Произошли изменения и в системе постоянных комиссий местных Советов республики. Так, в соответствии с постановлением ЦК КП(б)У и СНК УССР от 23 февраля 1944 г. «О трудовом устройстве, производственном обучении и материально-бытовом обслуживании инвалидов Великой Отечественной войны» создавались постоянные комиссии местных Советов по государственному обеспечению и бытовому устройству семей военнослужащих и инвалидов войны [6, 1944, № 2, ст. 5]. В связи с необходимостью решать острые проблемы обеспечения городского населения продуктами питания Советы крупных городов Украины организовали постоянные сельскохозяйственные комиссии.

В годы войны значительно расширился круг различных общественных формирований, действовавших под началом местных Советов. С их помощью местные органы государственной власти решали большое количество оборонных задач. К числу таких формирований относились комиссии по сбору теплых вещей и подарков для воинов Красной Армии, комитеты помощи по обслуживанию больных и раненых бойцов и командиров и другие.

Указанные изменения в организации местных Советов республики способствовали повышению их роли в мобилизации всех сил и средств на разгром врага в годы войны.

Местные Советы Украины действовали в соответствии с закрепленными Конституциями СССР и УССР демократическими принципами, важнейшими из которых являлись: демократический централизм, широкое привлечение трудящихся к деятельности местных Советов, гласность, социалистическая законность. Превращение страны в единый военный лагерь обусловило специфику проявления данных принципов. В этих условиях делался упор на принцип централизма, вследствие чего повысилась роль исполнительно-распорядительных органов местных Советов, узких коллегий и чрезвычайных формирований, единоличных распоряжений руководителей. В силу известных причин, в целях сохранения военной тайны, не всегда было целесообразно обеспечивать в полном объеме гласность в работе.

Вместе с тем местные Советы республики в годы войны сумели удачно соединить с процессом централизации максимальное возможное использование демократических принципов в сво-

ей организации и деятельности. Возросла активность оставшихся депутатов. Ушедших на фронт, эвакуированных с промышленных предприятиями или погибших депутатов заменили советские активисты, энергично участвовавшие в работе сессий, постоянно действующих комиссий, различных общественных формирований, руководимых местными Советами и их исполкомами. С помощью активистов местные Советы республики, осуществляя помощь фронту, сумели сплотить вокруг себя миллионы трудящихся [17, с. 57—65].

В годы Великой Отечественной войны местные Советы УССР, перестроившись на военный лад, провели огромную работу по осуществлению функции защиты социалистического Отечества. Они приняли активное участие в развертывании и укреплении Вооруженных Сил. С их помощью шла мобилизация военнообязанных и техники для Красной Армии. Исполкомы местных Советов выделяли помещения под призывные пункты, направляли для работы в призывных комиссиях своих представителей, контролировали учет военнообязанных, обеспечивали их стопроцентную явку на призывные пункты. При необходимости местные Советы оказывали помощь мобилизованным и их семьям. В результате мобилизационной работы, проведенной с участием местных Советов, на Украине только в первые месяцы войны было мобилизовано около двух миллионов человек [3, с. 89]. Местные Советы участвовали во всеобщем военном обучении населения. Советы устанавливали порядок обучения, выделения помещений под учебные пункты, обеспечивали их необходимой материально-технической базой; осуществляли контроль за проведением этой учебы в городах, населенных пунктах, трудовых коллективах. В результате мер, принятых по всеобучу трудящихся республики, за короткий срок военному делу были обучены сотни тысяч военнообязанных, пополнивших ряды Красной Армии.

Под руководством местных органов государственной власти на Украине проходило формирование народного ополчения и истребительных отрядов, бойцы которых впоследствии вливались в действующую армию. Только в 12 областях Украины летом — осенью 1941 г. были сформированы отряды народного ополчения численностью 1 млн. 300 тыс. чел. [3, с. 93].

В соответствии с Директивой СНК СССР и ЦК ВКП(б) партийным и советским организациям прифронтовых областей от 29 июня 1941 г. местные Советы Украины, организуя всестороннюю помощь действующей армии, особое внимание уделяли мобилизации трудящихся, транспорта и материальных ресурсов на строительство оборонительных сооружений. Под руководством военных специалистов они определяли численность мобилизуемого населения и необходимые средства, порядок проведения работ, обеспечивали мобилизованных инструментом, жильем, питанием, медицинским обслуживанием. Задания ГКО

и военного командования по строительству оборонительных сооружений выполнялись в указанном объеме и в срок. Только в начальный период войны местные Советы республики мобилизовали на строительство укреплений для войск более 2 млн. человек, 9300 тракторов и большое количество автомобильного и гужевого транспорта [3, с. 101].

Местные органы государственной власти республики делали все необходимое для оказания помощи войскам в передислокации. Советы осуществляли крупные мероприятия по приведению в надлежащую готовность сети дорог (особенно в период осенне-весенней распутицы) и обеспечению бесперебойной работы железнодорожного транспорта. Так, 30 сентября 1941 г. Харьковский облисполком принял специальное решение «О мерах по борьбе со снежными заносами и разливами на железных дорогах в пределах Харьковской области в 1941—1942 годах» [18, ф. 3858, оп. 2, д. 334, л. 23—24]. Оказывая помощь фронту, местные органы государственной власти создавали в прифронтовой зоне отряды и бригады высококвалифицированных рабочих по ремонту в полевых условиях танков, тракторов и автомашин, организовывали стирку и ремонт военного обмундирования. Большая организаторская работа проводилась Советами по созданию продовольственного фонда Красной Армии, обеспечению воинских частей фуражом. Совместно с партийными органами местные Советы возглавили всенародное движение по сбору средств в фонд обороны, подарков и теплой одежды для фронтовиков. Под их руководством широкий размах приобрела помощь раненым бойцам и командирам. Местные Советы оказывали содействие военным органам в организации госпиталей, оборудовании их необходимым инвентарем, обеспечении топливом, направляли работу шефских коллективов.

Обеспечивая безопасность населения и сохранность социалистической собственности, местные органы государственной власти создали в годы войны эффективную систему местной противовоздушной и противохимической обороны (МПВО, ПХО). Так, местные Советы Черниговской области, осуществляя мероприятия по противовоздушной и противохимической обороне, к 15 июля 1941 г. подготовили по специальной программе более 74 тыс. чел. и переподготовили свыше 2,5 тыс. инструкторов ПХО. В области было организовано 1330 групп самозащиты, объединивших около 41 тыс. чел., сформировано 159 постов ПХО, 119 восстановительно-ремонтных бригад [11, с. 30—31]. Службы и формирования МПВО и ПХО своевременно оповещали о налетах вражеской авиации, обезвреживали зажигательные бомбы, боролись с пожарами, оказывали помощь потерпевшим, разбирали завалы, восстанавливали промышленные объекты и жилые дома.

Кровным делом местных Советов стало оказание государственной помощи в трудовом и бытовом устройстве семей военнослужащих и инвалидов Великой Отечественной войны. Только в Ворошиловградской области до 1 мая 1942 г. было выплачено государственных пособий и единовременной помощи семьям фронтовиков и инвалидам на 48,5 млн. р. [7, с. 63].

Изложенное не исчерпывает многогранную деятельность местных Советов УССР по осуществлению функции защиты социалистического Отечества. В организации и деятельности местных Советов убедительно проявились преимущества советского государственного строя: демократизм, неразрывная связь с массами, способность эффективно функционировать в сложнейших условиях, которые стали одним из основных факторов победы советского народа в Великой Отечественной войне.

Список литературы: 1. *Ленин В. И.* Полн. собр. соч. 2. *Горбачев М. С.* Бесмертный подвиг советского народа.— Коммунист, 1985, № 8, с. 3—18. 3. *Украинская ССР в Великой Отечественной войне Советского Союза (1941—1945):* В 3-х т. К., 1975. Т. 1. 543 с. 4. *Глухачев Е. Ф.* Специфика проявления демократических принципов деятельности местных Советов в годы Великой Отечественной войны.— В сб.: Проблемы соц. законности. Х., 1982, вып. 9, с. 57—65. 5. *Днепропетровску — 200 лет.* К., 1976. 510 с. 6. *Збірник Постанов УРСР.* 7. *Луганичина* в годы Великой Отечественной войны (1941—1945 гг.). Сб. документов и материалов. Донецк, 1969. 250 с. 8. *Плахін В. М.* Діяльність військових відділів ЦК КП(б)У та місцевих партійних органів в 1941—1945 роках. — Український історичний журнал, 1976, № 11, с. 70—75. 9. *Подвиг партии и народа.* К., 1980. 285 с. 10. *73 героических дня.* Хроника обороны Одессы в 1941 г. Одесса, 1978. 200 с. 11. *Черниговщина* в период Великой Отечественной войны (1941—1945 гг.). Сб. документов и материалов. К., 1978. 417 с. 12. *ПА ИИП* при ЦК Компартии Украины. 13. *ЦГАОР УССР.* 14. *Ворошиловградский* облгосархив. Донецкий облгосархив. 16. *Киевский* облгосархив. 17. *Киевский* городской госархив. 18. *Харьковский* облгосархив. 19. *Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам (1917—1967 гг.).* М., 1968. Т. 3. 751 с.

Поступила в редколлегия 11.06.84.

Л. А. З а й ц е в, канд. юрид. наук
Харьков

ВОССТАНОВЛЕНИЕ МЕСТНЫХ СОВЕТОВ НА УКРАИНЕ ПОСЛЕ ИЗГНАНИЯ НЕМЕЦКО-ФАШИСТСКИХ ЗАХВАТЧИКОВ

Победа Советского Союза в Великой Отечественной войне убедительно доказала несокрушимость первого в мире социалистического государства. Она явилась торжеством рожденного Октябрем нового общественного и государственного строя, социалистической экономики, идеологии марксизма-ленинизма, морально-политического единства советского общества, непоколебимой дружбы народов СССР. «Вдохновителем и организатором Победы советского народа являлась Коммунистическая партия. Своей многогранной деятельностью она обеспечила

прочное единство политического, государственного и военного руководства армии и народа, фронта и тыла» [6].

Руководствуясь идеями и указаниями В. И. Ленина о защите социалистического Отечества, о перестройке всей политической и экономической организации общества на военный лад, Коммунистическая партия и Советское правительство в исключительно короткие сроки предприняли все необходимые меры по переводу на военное положение всех звеньев государственного механизма страны. Основными документами, определившими характер деятельности государственных органов в начальный период войны, стали: Указ Президиума Верховного Совета СССР «О военном положении» от 22 июня 1941 г., принятые СНК СССР и ЦК ВКП(б) постановление о задачах партийных и советских органов в условиях военного времени от 23 июня 1941 г. и директива партийным и советским организациям прифронтовых областей от 29 июня 1941 г. [8, т. 1, с. 19—20, 183—184].

С первого дня Великой Отечественной войны местные Советы депутатов трудящихся Украинской ССР стали активной составной частью военного механизма страны. Многие депутаты и кадровый состав Советов ушли на фронт или с предприятиями и учреждениями были эвакуированы на Восток, а те, кто оставались на местах, работали с удвоенной энергией. Следуя ленинским указаниям о необходимости в военных условиях «всю работу всех учреждений приспособить к войне и перестроить по-военному» [1, т. 39, с. 45], Коммунистическая партия и Советское правительство провели ряд мероприятий, направленных на упрощение структуры и сокращение штатов государственного аппарата, совершенствование деятельности местных органов государственной власти. В начальный период Великой Отечественной войны местные Советы Украины проделали огромную работу по организации народного ополчения, истребительных батальонов. Большое внимание было уделено вопросам, связанным с эвакуацией людей и предприятий, организацией снабжения и обслуживания частей Красной Армии и местного населения.

Оккупировав территорию Украинской ССР, фашисты стремились расчленив Украину, лишив ее социалистической государственности, превратить в немецкую колонию, а население — поработить.

С первых же дней оккупации Украины в тылу врага начало действовать коммунистическое подполье, развернулось партизанское движение, организатором и руководителем которых стала Коммунистическая партия. Жизнеспособность советского строя, беспредельная преданность трудящихся Коммунистической партии обусловили положение, при котором на занятой врагом территории Украинской ССР в условиях оккупации функции органов Советской власти исполняли подпольные ко-

митеты партии, которые фактически являлись объединенными партийно-советскими органами. В районах активного партизанского движения функции чрезвычайных органов государственной власти осуществляло также командование партизанских отрядов и соединений, которые пользовались доверием и поддержкой населения. В результате мощного партизанского движения на Украине возникали освобожденные партизанские края и зоны. Партизаны восстанавливали сельские Советы, колхозы, выпускали листовки, газеты. Во многих партизанских краях, зачастую в полном объеме, действовали советские законы, осуществляли свои полномочия восстановленные сельские Советы, исполкомы районных Советов депутатов трудящихся и их органы, созывались сессии местных Советов. Формы и методы деятельности местных органов государственной власти обуславливались конкретной обстановкой и поэтому не всегда полностью соответствовали конституционным нормам. По определению М. И. Калинина, партизаны «восстанавливали в тылу немецких войск Советскую власть, — власть не мирного времени, а ошестинившуюся всеми доступными видами вооружения для борьбы с заклятым врагом» [2, с. 136]. Активная деятельность подпольщиков и партизан, всех советских патриотов в тылу врага имела неопределимое значение для укрепления в широких массах трудящихся веры в неисчерпаемые, непобедимые силы Советской власти, в окончательную победу над врагом. Их деятельность способствовала вовлечению населения Украины в активную борьбу с оккупантами в период освобождения территории от немецко-фашистских захватчиков.

Восстановление местных органов государственной власти на освобожденной территории Украины проходило в чрезвычайно трудных условиях. Война поглощала огромные людские и материальные ресурсы. Продолжавшаяся около двух лет вражеская оккупация нанесла колоссальный ущерб народному хозяйству республики. Миллионы советских граждан были уничтожены или угнаны в рабство. К моменту освобождения Украины на территории республики проживало всего лишь около 56% населения по сравнению с довоенным уровнем [10, ф. Р-2, оп. 7, д. 638, л. 24]. ЦК ВКП(б), Президиум Верховного Совета и Совнарком СССР, партийные и советские органы УССР с помощью братских советских республик проделали огромную работу по восстановлению на освобожденной территории Украины нормальных условий жизни для миллионов советских граждан, перенесших ужасы оккупации.

Для оказания помощи в восстановительных работах на освобожденной территории Украинской ССР ЦК ВКП(б), партийные и советские органы братских республик организовали отправку в освобожденные районы промышленного оборудования, предметов первой необходимости, продовольствия.

Особое внимание было уделено подбору и направлению в освобожденные районы большого числа партийных и советских работников, в результате чего за годы войны в УССР на партийную и советскую работу из восточных районов страны прибыло свыше 48 тыс. чел. [8, т. 3, с. 424].

Осенью 1942 г. по рекомендации ЦК ВКП(б) Центральный Комитет КП(б) и Совнарком УССР приступили к формированию специальных оперативных групп из числа руководящих работников партийных, советских и хозяйственных органов. Такие группы стали фактически кратковременной формой непосредственного объединения партийного и советского руководства политической жизнью на освобожденной территории Украинской ССР. Оперативным группам были предоставлены широкие полномочия по восстановлению местных партийных, советских и хозяйственных органов: определять порядок восстановления местных Советов и их руководящих органов; осуществлять функции местных органов государственной власти до их восстановления; заниматься подбором и расстановкой кадров советского аппарата. В состав партийно-советских оперативных групп входило от 60 до 100 чел. Группы возглавляли секретари обкомов партии и председатели облисполкомов. Вместе с передовыми частями Красной Армии партийно-советские оперативные группы продвигались по освобожденной территории Украины и принимали меры по немедленному восстановлению местных партийных и советских органов с целью налаживания политической и хозяйственной жизни и оказания всемерной помощи наступающим советским войскам. Деятельность партийно-советских оперативных групп в течение всего восстановительного периода получила высокую оценку центральных партийных и советских органов.

Активное участие в восстановлении местных органов государственной власти принимали политорганы Красной Армии, подпольные комитеты партии, командование партизанских отрядов и соединений.

Трудности в восстановлении местных Советов на Украине были связаны со значительной потерей депутатского состава. Многие народные избранники погибли в боях за Родину или были замучены фашистами на оккупированной территории. Депутаты местных Советов сражались на фронтах, в партизанских отрядах или были эвакуированы с предприятиями и учреждениями вглубь страны. В целом по УССР выбыло от 60 до 80% депутатов районных, городских, сельских и поселковых Советов, около 62% депутатов областных Советов [9, ф. 1, оп. 18, д. 782, л. 2; д. 741, л. 129]. Условия военного времени препятствовали проведению новых выборов или довыборов депутатов местных Советов. В соответствии с Указами Президиума Верховного Совета УССР об отсрочках выборов в Советы депутатов трудящихся и продлении полномочий депутатов, избран-

ных в 1938 г. [4, 1944, № 5, с. 7—8], а также с учетом реальной обстановки ЦК КП(б)У и Совнарком УССР рекомендовали партийно-советским оперативным группам формировать на освобожденной территории в первую очередь исполнительные комитеты местных Советов из числа находящихся в резерве ЦК КП(б)У руководящих партийных и советских работников — депутатов местных Советов, ранее работавших в освобожденных районах, а также из числа партийно-советского актива [3, т. 2, с. 7—9].

Как правило, формирование областных, а также ряда городских и районных исполнительных комитетов Советов депутатов трудящихся началось еще до освобождения подведомственных им территорий. Исполкомы сельских и поселковых Советов восстанавливались сразу же после освобождения их территории и формировались из депутатов и советских патриотов — активных участников сопротивления.

Некоторые обкомы партии и облисполкомы разрабатывали специальные инструкции, регламентировавшие порядок восстановления районных, городских, сельских и поселковых Советов депутатов трудящихся [12, ф. 2, оп. 1, д. 611, л. 14—15; 11, ф. Р-880, оп. 11, д. 24, л. 27; 13, ф. Р-1502, оп. 3, д. 1, л. 5]. В соответствии с инструкциями исполнительные комитеты районных, сельских и поселковых Советов формировались из числа депутатов местных Советов, а при их отсутствии — из числа партийно-советского актива с последующим утверждением составов исполкомов вышестоящими партийными и советскими органами. Такая организационно-правовая форма восстановления местных органов государственной власти обеспечила быстрое восстановление всех местных Советов Харьковской и Киевской областей. Таким образом восстанавливались местные Советы всех освобождающихся областей Украины.

Руководя процессом восстановления местных Советов на освобожденной территории Украинской ССР, Политбюро ЦК КП(б)У на своих заседаниях неоднократно рассматривало вопросы совершенствования восстановительной работы. 1 апреля 1944 г. на основе обобщенного опыта восстановления местных Советов Политбюро ЦК КП(б)У приняло постановление «О руководящих органах местных Советов депутатов трудящихся», которое устанавливало следующую форму «возобновления органов Советской власти на местах:... там, где сохранились депутаты областных, районных, городских, поселковых и сельских Советов, за счет их возобновить руководящие органы соответствующих Советов. Там же, где депутаты отсутствуют или даже они есть на местах, но в силу различных причин не могут быть введены в руководящие органы Советов, необходимо обновлять или вновь организовывать состав руководящих органов Советов за счет местного партийного и советского актива, проявившего себя в борьбе с немецко-фашистскими

оккупантами и безгранично преданного Советской Родине» [3, т. 2, с. 41]. В постановлении устанавливались количественный состав исполкомов местных Советов, порядок утверждения составов исполкомов, указывались пути совершенствования советской работы в восстановительный период. В соответствии с постановлением порядок восстановления органов местных Советов обеспечивал оперативность, исключал возможность проникновения в Советы и их руководящие органы нежелательных элементов, а также неуместную поспешность в проведении выборов, которые отвлекли бы внимание и силы от главной задачи — разгрома врага. На основании постановления областные исполнительные комитеты Советов депутатов трудящихся всех освобожденных областей приняли соответствующие решения, в которых устанавливались единые для всей республики организационно-правовые формы восстановления местных органов государственной власти.

Восстановление местных Советов в западных областях Украины проходило в ожесточенной борьбе с кулацко-бандеровским бандитизмом. Репрессии буржуазно-националистических банд в первую очередь были направлены против партийно-советских работников и трудящихся, ставших опорой Советской власти. Но и в этих условиях органы Советской власти сразу же после освобождения приступали к выполнению своих функций. Восстановление местных Советов в западных областях Украины осуществлялось на основе постановления Политбюро ЦК КП(б)У от 1 апреля 1944 г. В процессе восстановления особое внимание было уделено комплектованию низового звена советского аппарата. При этом был взят курс на выдвижение и воспитание местных кадров из наиболее сознательных представителей трудящихся. Всего за период 1944—1945 гг. в западно-украинских областях было выдвинуто на руководящую работу в Советы 28 тыс. местных жителей. В формировании аппарата районных, городских, областных Советов депутатов трудящихся западных областей значительную помощь оказали партийные и советские органы восточных областей, откуда до конца 1945 г. прибыло в общей сложности свыше 84 тыс. опытных партийных, советских, хозяйственных работников [5, с. 30]. Наличие опытных закаленных кадров дало возможность в целом укомплектовать аппарат местных Советов депутатов трудящихся и решить задачи социалистического преобразования в западных областях Украины.

Успешное восстановление местных органов государственной власти на освобожденной территории Украинской ССР в форме конституционных органов — Советов депутатов трудящихся — с сохранением в основном их организационно-правовых форм работы явилось убедительным подтверждением силы советского общественного и государственного строя. В успешном восстановлении Советов проявилось огромное внимание Коммунист-

тической партии к строительству советского государственного механизма. Руководствуясь решениями ЦК ВКП(б) и ЦК КП(б)У, обкомы, горкомы и райкомы партии на протяжении всего восстановительного периода постоянно осуществляли руководство Советами, детально знакомились с формами и методами их работы, оказывали им практическую помощь в организационном укреплении, способствовали возрастанию их авторитета среди трудящихся. Центральные и местные партийные органы систематически заслушивали на своих заседаниях вопросы, связанные с работой местных Советов. Только в 1944 г. на бюро обкомов КП(б)У такие вопросы обсуждались 257 раз [9, ф. 1, оп. 18, д. 280, л. 7].

Под руководством ЦК ВКП(б), ЦК КП(б)У и местных партийных комитетов, при активном содействии политорганов Красной Армии, братской помощи союзных республик, при поддержке широких трудящихся масс процесс восстановления местных Советов на Украине в основном был закончен к концу 1944 г. А к 1 июня 1945 г. на территории УССР возобновили работу в полном объеме все местные Советы: 24 областных, 253 городских, 824 районных, 16005 сельских и 453 поселковых Совета депутатов трудящихся [7, т. 3, с. 426].

Победа советского народа в Великой Отечественной войне убедительно показала, какими колоссальными силами обладает социалистическое государство, вновь подтвердила гениальное предсказание В. И. Ленина о том, что «никогда не победят того народа, в котором рабочие и крестьяне в большинстве своем узнали, почувствовали и увидели, что они отстаивают свою, Советскую власть — власть трудящихся...» [1, т. 38, с. 315].

Успешное восстановление и укрепление местных Советов депутатов трудящихся на территории Украинской ССР, как и на всей освобожденной территории нашей Родины, осуществленное под руководством Коммунистической партии, убедительно продемонстрировали несокрушимость советской политической системы, ее способность в условиях военного времени быстро перестраиваться на военный лад, сохраняя при этом свою конституционную основу, важнейшие принципы советского демократизма и социалистической законности.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч., 2. Калинин М. И. Статьи и речи (1941—1946). М., 1975. 672 с. 3. Компартия Украины в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК: В 2-х т. К., 1977. Т. 2. 1084 с. 4. Відомості Верховної Ради УРСР. 5. Коваль М. В. Общественно-политическая деятельность трудящихся Украинской ССР в период Великой Отечественной войны. К., 1977. 264 с. 6. Постановление ЦК КПСС «О 40-летию Победы советского народа в Великой Отечественной войне 1941—1945 годов». — Правда, 1984, 17 июня. 7. Советская Украина в годы Великой Отечественной войны 1941—1945 гг. Документы и материалы в 3-х т. К., 1980. Т. 3. 367 с. 8. Украинская ССР в Великой Отечественной войне Советского Союза 1941—1945 гг.: В 3-х т. К., 1975. Т. 2. 460 с. 9. ПА ИИП

Поступила в редколлегию 09.12.83.

И. П. Сафронова, д-р юрид. наук

Харьков

**СОВЕТСКОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ
ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ** ✓

Героическая победа советского народа, которую он одержал под руководством Коммунистической партии в Великой Отечественной войне — небывалой в истории по своим масштабам битвы против наиболее реакционной ударной силы империализма — гитлеровского фашизма, навсегда останется в благодарной памяти человечества [5].

Важнейшим условием победы Советского Союза в Великой Отечественной войне стали единство фронта и тыла, сплав ратных и трудовых подвигов советских людей. Созданию этого единства, которое является уникальным достоянием советского общества, в большой степени содействовало правовое регулирование труда.

Советское трудовое право, как и другие отрасли советского права и Советское государство, перестраивается в этот период в соответствии с учением В. И. Ленина и КПСС о защите социалистического Отечества. «...Раз дело дошло до войны, то все должно быть подчинено интересам войны...» [1, т. 41, с. 117] — исходное положение этого учения.

Директива Совнаркома СССР и ЦК ВКП(б) партийным и советским организациям прифронтовых областей о мобилизации всех сил и средств на разгром фашистских захватчиков от 29 июня 1941 г. определила основную программу превращения страны в единый боевой лагерь. Она сыграла огромную мобилизующую роль в перестройке жизни страны на военный лад. В ней содержалось требование укрепить тыл Красной Армии, подчинить интересам фронта всю деятельность, обеспечить усиленную работу всех предприятий, разъяснить трудящимся их обязанности и создавшееся положение [4, с. 17—18]. Президиум Верховного Совета УССР, СНК УССР и ЦК КП(б)У, выполняя эту директиву, призвали рабочих украинских заводов, эвакуированных в советский тыл, ковать оружие для Красной Армии [12, с. 558—559].

В соответствии с директивой были внесены необходимые коррективы в правовое регулирование трудовых отношений в годы войны и установлено его соответствие объективным потребнос-

тям научной организации победы советского народа в войне, защите завоеваний социализма и его дальнейшему развитию.

Партия и Советское государство еще до 1941 г., в условиях начавшейся второй мировой войны и резкого нарастания военной опасности для СССР, предусмотрительно предприняли необходимые меры в целях увеличения обязательной меры труда, его производительности и укрепления трудовой дисциплины. Так, Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. санкционировал переход с 7-часового рабочего дня на 8-часовой, запретил одностороннее прекращение трудовых отношений по желанию работника. Самовольный уход рабочих и служащих с предприятий и из учреждений, а также прогул влекли для виновного уголовную ответственность [6, 1940, № 20].

Война поставила перед правовым регулированием труда ряд проблем и прежде всего — проблему кадров, привлечение новых рабочих рук в народное хозяйство, в промышленность.

В условиях войны неизмеримо возросла потребность народного хозяйства в рабочих руках. Призывы военнообязанных, временная оккупация части советской территории (на оккупированных землях до войны проживало 80 млн. советских граждан, т. е. более 1/3 населения СССР, а на неоккупированной территории в 1942 г. — время наибольшей оккупации — 130 млн. чел.; по переписи 1939 г. — 190,7 млн. чел.), непродолжительный в целом, но массовый процесс эвакуации (к концу 1941 г. в тыл было вывезено более 10 млн. чел., в том числе с Украины — приблизительно 4 млн. чел.) вызвали резкое сокращение числа рабочих и служащих, занятых в народном хозяйстве. Если в конце 1940 г. их число достигло 32,5 млн. чел., то в 1942 г. оно составляло лишь 18,4 млн., а в промышленности — 7,2 млн. [13, с. 337], т. е. снизилось почти в 2 раза.

Ведущее место среди правовых форм привлечения советских граждан к труду по-прежнему занимал трудовой договор. На предприятия и в учреждения по своему почину пришли миллионы советских патриотов: пенсионеры, еще способные работать инвалиды, домохозяйки, студенты и подростки, чтобы внести свой вклад в дело победы над врагом. Здесь, на производстве, в напряженном труде, овладевали они избранной профессией, а зачастую и двумя-тремя новыми специальностями.

Однако трудовой договор сам по себе не мог удовлетворить потребность промышленности в рабочих руках. Подготовка рабочих кадров через тогда еще молодую систему трудовых резервов также не восполняла недостатка рабочих рук в промышленности — школы ФЗО и ремесленные училища ежегодно выпускали лишь 1/2 миллиона рабочих. Организованный набор рабочей силы в колхозах был невозможен, так как колхозы сами нуждались в работниках.

Неизбежным стало обращение к таким правовым формам обеспечения народного хозяйства кадрами, как трудовая моби-

лизация и трудовая повинность [6, 1942, № 6, с. 38; 1943, № 30; 10, с. 91—93]. Однако, несмотря на их широкое применение, они не стали универсальными формами привлечения к труду (как это было в 1918—1920 гг.), а носили субсидиарный характер.

Трудовые мобилизации имели целью обеспечить предприятия и стройки военной промышленности и другие отрасли народного хозяйства, обслуживавшие нужды обороны, постоянными кадрами. Мобилизации распространялись на трудоспособное городское население из числа неработавших в государственных учреждениях и на предприятиях и создавали стабильные трудовые правоотношения.

Трудовая повинность в годы войны объявлялась для выполнения оборонных работ и иных военных надобностей, важных государственных заданий, строительных работ, заготовки топлива, охраны путей сообщения, средств связи, электростанций, электросетей. Все эти работы не требовали специальной квалификации и носили *временный* характер — привлечение граждан к трудовой повинности допускалось на срок до двух месяцев. За лицами, работавшими в порядке трудовой повинности, сохранялись место их постоянной работы, занимаемая должность и жилищная площадь.

Привлечению к труду в порядке мобилизации и трудовой повинности подлежали мужчины — от 16 до 55 лет, женщины — от 16 до 50.

Мобилизации проводились по заданиям ГКО и СНК СССР и союзных республик, по решению военных властей.

Уклонение от мобилизации для работы на производстве и строительстве влекло уголовную ответственность в виде принудительных работ по месту жительства сроком до одного года. Уклонение от трудовой повинности также наказывалось по законам военного времени.

Перевод в сентябре 1942 г. на положение мобилизованных рабочих, служащих и ИТР в близких к фронту районах [6, 1942, № 38], введение в 1943 г. военного положения на транспорте [6, 1943, № 15, 18] закрепляли работников за объектами, где они уже работали, и тем самым также помогали решению проблемы кадров.

Использовались и другие правовые формы привлечения рабочих рук в производство. В целях оперативного маневрирования рабочей силой СНК союзных и автономных республик исполкомы краевых и областных Советов 23 июля 1941 г. получили право переводить рабочих и служащих из одного предприятия в другое [10, с. 83—84]. Высококвалифицированные работники освобождались от призыва в армию.

Наконец, на время войны Советское государство было вынуждено также привлечь на работу в предприятия и учреждения инвалидов III группы, получавших пенсии по государственному социальному страхованию [7, 1941, № 17; 10, с. 90—

91]. Наркоматы социального обеспечения союзных республик на основании заключений врачебно-трудовых экспертных комиссий направляли инвалидов на работу по месту их жительства.

Заботу о трудоустройстве инвалидов Отечественной войны Советское государство сочетало с решением проблемы привлечения новых рабочих рук в производство [7, 1942, № 5]. Инвалидов принимали на работу в первую очередь. Работа должна была соответствовать состоянию их здоровья. Следовало заботиться об обучении их профессии и повышении квалификации. Работавшие инвалиды III группы пользовались различными льготами: получали пенсию по инвалидности в полном объеме независимо от размеров своей зарплаты; освобождались от обязательных сверхурочных работ; при соответствующем заключении ВТЭК им предоставляли очередные отпуска; пособия по временной нетрудоспособности выплачивались в размере 100% зарплаты независимо от стажа их непрерывной работы; им предоставляли жилье, обеспечивали усиленным питанием.

Отметим еще одну форму привлечения рабочих рук в промышленность. Так, в 1944 г. в УССР практиковалось заключение договоров колхозов с предприятиями о направлении на работу в предприятия членов сельхозартели. Именно эти договоры удовлетворяли в большей части потребность в рабочих угольных шахт Донбасса.

Меры по регулированию привлечения работников в промышленность достигли определенного успеха. Хотя в 1943 г. состав рабочих и служащих уменьшился по сравнению с 1940 г. на 38%, доля промышленных рабочих и служащих в общем числе, занятых в народном хозяйстве, увеличилась с 35% в 1940 г. до 39% в 1943 г. [9, с. 548].

Другая важная проблема, стоявшая перед советским трудовым правом в 1941—1945 гг., заключалась в необходимости во что бы то ни стало увеличить обязательную меру труда.

Мера труда, как известно, определяется прежде всего рабочим временем. Правовое регулирование рабочего времени во время войны призвано было обеспечить бесперебойную и усиленную работу всех промышленных предприятий. Эта цель была достигнута за счет установления сверх обычного 8-часового рабочего времени обязательных сверхурочных часов. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. о режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время [6, 1941, № 30] предоставил право руководителям предприятий промышленности, транспорта, сельского хозяйства и торговли устанавливать с разрешения СНК СССР для всех рабочих и служащих предприятий, отдельных цехов, участков и групп рабочих и служащих обязательные сверхурочные работы продолжительностью от одного до трех часов в день. Не достигшие 16-летнего возраста работали сверхурочно не более двух часов в день. От сверхурочных работ освобождались: женщины, начиная с

шестого месяца беременности; кормящие матери в течение первых шести месяцев кормления; инвалиды III группы. Оплата обязательных сверхурочных работ производилась в полуторном размере.

В случаях особой необходимости военные власти имели право вводить в промышленных и коммунальных предприятиях режим круглосуточной работы, что, разумеется, влекло превышение нормы рабочего времени.

Советские люди не щадили сил для Родины, работали по 13—14, а то и больше часов в сутки. Рабочие не покидали цехов, не выполнив задания, при выполнении важных и срочных заказов по несколько суток подряд стояли за станками.

В 1941—1945 гг. снова вошли в практику воскресники. Заработанные деньги трудящиеся передавали в фонд обороны.

Мера труда была увеличена также за счет отмены очередных и дополнительных отпусков. Отпуск предоставлялся в случае болезни, по беременности и родам. Неиспользованный отпуск первоначально заменялся денежной компенсацией, а с 1 апреля 1942 г. выдача компенсации была прекращена, и компенсация переводилась в сберкассу как специальный вклад рабочих и служащих из расчета 3% годовых [6, 1942, № 3; 1943, № 3, 54; 1945, № 4].

Задача увеличения меры труда неизбежно требовала увеличения нормы выработки. Однако самые высокие нормы не были пределом возможностей советских патриотов. Движимые горячей любовью к матери-Родине, трудящиеся не только выполняли и перевыполняли нормы, но работали и за товарищей, ушедших на фронт. В первые дни войны возникло и распространилось по всей стране движение двухсотников и трехсотников — рабочих, выполнявших нормы на 200 и 300%. Зачастую рабочие выполняли по пять и даже по десять норм (тысячники). Повсюду организовывались фронтовые бригады, соревновавшиеся за выполнение и перевыполнение в кратчайшие сроки заданий фронта. Среди фронтовых бригад были возникшие по инициативе рабочих-комсомольцев Москвы комсомольско-молодежные бригады, которые соревновались за выполнение норм при уменьшенном в два раза количестве потребных рабочих рук.

Каждый трудящийся считал своим долгом совмещать несколько профессий. Так получило распространение соревнование за овладение новыми профессиями. Женщины, участвовавшие в нем, овладевали мужскими профессиями. Только с 1942 г. новыми профессиями овладело 1 млн. 300 тыс. рабочих.

В мае 1942 г. в ответ на первомайские призывы партии и правительства по инициативе металлургов Кузнецка началось и охватило всю страну мощное всесоюзное социалистическое соревнование за лучшее выполнение заказов фронта, экономию сырья, материалов, электроэнергии, восстановление изношенного инструмента, мобилизацию внутренних ресурсов, сниже-

ние себестоимости. Соревнование должно было подготовить новый подъем народного хозяйства и новые ресурсы, необходимые для ведения войны и окончательного разгрома фашистской Германии.

В 1942 г. производительность труда в промышленности выросла на 19% по отношению к 1941 г. [9, с. 551]. Большинство эвакуированных предприятий выпускало продукции в 2—3 раза больше, чем до эвакуации.

В годы войны особенно нужна была железная социалистическая дисциплина труда, чтобы превратить наше народное хозяйство в механизм, слаженно и безотказно работающий на нужды фронта и тыла. Дисциплина труда гарантировала народному хозяйству нужные ему кадры, выполнение и перевыполнение установленных норм труда.

Главным оружием Советского государства в борьбе за социалистическую дисциплину труда были меры воспитания, опирающиеся на высокую сознательность огромного большинства трудящихся масс, их беззаветную преданность партии и Родине. Патриотический подъем, невиданный трудовой энтузиазм стали основой сознательной и добровольной дисциплины труда миллионов масс, подготовили новые формы социалистического соревнования.

Советское трудовое право гарантировало и материальное и моральное поощрение всех тружеников, добивавшихся высоких результатов в работе. Прежде всего это была соответствующим образом организованная оплата труда. В 1941—1945 гг. зарплата отдельных категорий трудящихся (работников железнодорожного транспорта, МТС, учителей, медицинских работников и др.) была повышена [7, 1942, № 2; 1943, № 11; 1944, № 2; 10, с. 153], что не замедлило сказаться на эффективности их труда. Мобилизованным для постоянной работы на производстве и строительстве в другие местности выплачивалась компенсация [7, 1943, № 11].

Широко практиковалось премирование за выполнение и перевыполнение производственных планов. Обязательные сверхурочные работы оплачивались в полуторном размере. Лучшим труженикам за выдающиеся изобретения, за коренное усовершенствование методов производственной работы и другие достижения присуждались государственные премии [7, 1942, № 1, 3; 1943, № 4, 10].

Последовательно проводимая политика твердых цен на основные предметы продовольствия и широкого потребления поддерживала постоянный уровень реальной заработной платы.

В снабжении действовал принцип обеспечения повышенного потребления за ударное производство и ударный труд. Нормы снабжения дифференцировались по отраслям производства в зависимости от их значения в военной экономике. Рабочие решающих отраслей промышленности имели преимущество в

снабжении и бытовом обслуживании. Для работников, выполнявших и перевыполнявших задания, нормы продовольственного снабжения повышались за счет введения дополнительного питания.

ГКО и СНК СССР в начале 1942 г. приняли решение об организации на предприятиях отделов рабочего снабжения (ОРСов), а в Наркоматах — Главных управлений рабочего снабжения (ГУРСов). С 1942 г. при многих предприятиях создавались ночные профилактории, где рабочие в течение нескольких дней восстанавливали свои силы.

Среди моральных стимулов большое значение придавалось вручению трудовому коллективу, победившему в социалистическом соревновании, переходящего Красного знамени ЦК ВКП(б) и ГКО, а также ВЦСПС и соответствующего Наркомата. Впервые награда была учреждена в мае 1942 г. Названия предприятий-победителей соцсоревнования оглашались в печати и по радио.

Устанавливались новые почетные звания и знаки (например, нагрудный знак «Отличник Военпромстроя») [7, 1942, № 7; 1943, № 11; 1945, № 2—3; 8, 1945, № 7—8]. 6 июня 1945 г. был утвержден статут медали «За доблестный труд в Великой Отечественной войне». Этой медалью награждено более 16 миллионов граждан, трудившихся в войну, не жалея сил, на благо Отчизны.

Однако в годы войны более, чем когда-либо в мирное время, в деле укрепления социалистической дисциплины труда нельзя было обойтись без мер принуждения. Это объяснялось усилением происков врагов, стремившихся разложить советский тыл, подорвать его изнутри. Вызванные войной материальные лишения также могли стать почвой для нарушения дисциплины труда.

Особенно опасным был самовольный уход трудящихся с предприятий военной промышленности, так как он мог сорвать выполнение заданий фронта. Согласно Указу Президиума Верховного Совета СССР от 26 декабря 1941 г., все рабочие и служащие предприятий военной промышленности и других отраслей, обслуживающих военную промышленность, были мобилизованы и закреплены на период войны для постоянной работы за предприятиями, на которых они работали. Самовольный уход с предприятия являлся дезертирством и карался тюремным заключением на срок от 5 до 8 лет [6, 1942, № 2]. Переведенные на положение мобилизованных, рабочие, служащие и ИТР, работавшие в государственных предприятиях и учреждениях в районах, близких к фронту, за самовольный уход с работы привлекались к уголовной ответственности также на основании Указа от 26 декабря 1941 г. Объявленные мобилизованными, рабочие и служащие транспорта за преступления по службе нес-

ли ответственность наравне с военнослужащими Красной Армии.

Изложенное убеждает, что правовое регулирование труда в 1942—1945 гг. активно работало на победу. Прямым результатом правового регулирования труда явились непрерывный рост его производительности (с апреля 1942 г. по апрель 1944 г. она возросла на 40%), увеличение объема выпускаемой продукции, снижение ее себестоимости, эффективное и целенаправленное использование материальных и людских ресурсов. Советский Союз до конца войны превосходил США и Великобританию по производству многих видов вооружения, в частности танков и САУ [14, с. 112—113].

Будучи действенным орудием борьбы советского народа за победу в Великой Отечественной войне, трудовое право вместе с тем участвовало в строительстве социализма, которое продолжалось и в дни войны.

Нормы трудового права, вводимые в 1941—1945 гг., в ряде случаев устанавливали дополнительные обязанности советских граждан, что вызывалось небывало напряженными внутренними и внешними условиями жизни советского общества. В известной мере они замедляли рост советской демократии [2, с. 242], но не колебали демократической, гуманистической сущности советского трудового права. Более того, они вводились для лучшей защиты прав и интересов всех советских граждан, советского общества в целом, для сбережения завоеваний социализма. Нормы носили временный характер. Они должны были служить и служили всемерному раскрытию и целесообразному использованию всех способностей непосредственных производителей, удовлетворению их заинтересованности личной и, насколько было возможно, материальной в результатах своего труда. Советские люди свято выполняли свои трудовые обязанности, проявляя высочайшую гражданскую сознательность.

Принудительные меры, к которым Советское государство вынуждено было прибегать в отношении граждан, не исполнявших свой трудовой долг, применялись весьма осмотрительно. В этом смысле показательна практика Саратовского городского комитета обороны. По его инициативе на военных предприятиях Саратова и области создавались специальные комиссии в составе директора и представителей партийной, профсоюзной и комсомольской организаций. Им поручалось выносить окончательное и обоснованное решение о передаче в трибунал дел по Указу от 26 декабря 1941 г. Для этого они должны были изучать личность работника, причины его самовольного ухода с предприятия, условия его жизни. В итоге к суду военного трибунала привлекались лишь злостные нарушители [11, с. 128].

Таким образом, и в условиях войны важнейшие проблемы жизни партии и страны неизменно решались на основе ленинских норм партийной и государственной жизни [3, с. 8].

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Андропов Ю. В. Учение Карла Маркса и некоторые вопросы социалистического строительства в СССР. Избр. речи и статьи, 2-е изд. М., 1983. 320 с. 3. Горбачев М. С. Бесмертный подвиг советского народа. — Коммунист, 1985, № 8, с. 3—18. 4. КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. 8-е изд. доп. М., 1970—1983. Т. 6. 527 с. 5. Постановление ЦК КПСС «О 40-летию Победы советского народа в Великой Отечественной войне 1941—1945 годов». — Правда, 1984, 17 июня. 6. Ведомости Верховного Совета СССР. 7. СП СССР. 8. Ведомости Верховного Совета УССР. 9. Вознесенский Н. А. Избранные произведения. М., 1979. 606 с. 10. Законодательные и административно-правовые акты военного времени (с 22 марта 1942 г. по 1 мая 1943 г.). 11. Калинин Е. Ф. Саратовский городской комитет обороны в годы Великой Отечественной войны (1941—1943 гг.), рукопись диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Саратов, 1983. 180 с. 12. Очерки истории Коммунистической партии Украины. 4-е изд. К., 1977. 814 с. 13. Советы за 50 лет. 14. Сорокин А. Вторая мировая война: итоги и уроки. — Коммунист, 1983, № 10, с. 109—115.

Поступила в редколлегию 08.12.83.

ПРОБЛЕМЫ СОВЕТСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

А. И. Процевский, д-р юрид. наук

Харьков

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И ВОСПИТАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

Задачи, поставленные XXVI съездом партии, последующими Пленумами ЦК КПСС, обуславливают и пути их решения. Среди них важное значение приобретают трудовая дисциплина, организованность и личная ответственность каждого за порученное дело. Такая постановка вопроса объясняется рядом причин. Во-первых, дисциплина труда — это не только своевременный приход на работу и уход, но и рациональное и эффективное использование рабочего времени, бережное отношение к материальным ценностям, экономия ресурсов. «Действительная экономия — сбережение, — писал К. Маркс, — состоит в сбережении рабочего времени» [1, т. 46, ч. 2, с. 221]. Во-вторых, факторами укрепления дисциплины трудящихся, являются умение работать, спорность, интенсивность труда, лучшая его организация; в-третьих — это эффективность самого труда, его качество, нуждающееся в значительном повышении; в-четвертых, трудовая дисциплина — результат и проявление идейно-нравственного воспитания и содержания человека. В ней проявляется и удовлетворенность работника своим трудом, приносящая ему радость.

ЦК КПСС, Совет Министров СССР и ВЦСПС в постановлении «Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда» от 28 июля 1983 г., характеризуют социа-

листическую дисциплину труда как сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени, рассматривают всемерное укрепление дисциплины труда как важнейшее условие:

а) успешного выполнения планов экономического и социального развития;

б) повышения эффективности (интенсивности) народного хозяйства;

в) дальнейшего упрочения основ социалистического образа жизни;

г) повышения трудовой и политической активности масс;

д) совершенствования демократии [4, 1983, № 21, ст. 115].

Емкое содержание дисциплины труда не приемлет однозначного подхода к ее воспитанию и укреплению. Началом воспитания трудовой дисциплины должен стать процесс обучения работника необходимым навыкам труда, воспитание в нем чувства личной ответственности. В. И. Ленин говорил, что трудящийся «способен поверить, если мы покажем все это на практике. Из книжек этому трудящийся не научится. Он может научиться, когда мы все это покажем на практике» [2, т. 41, с. 147]. Поэтому недопустимы, с одной стороны, либерализм, попустительство к нарушителям правил поведения в процессе труда, с другой — однообразный подход к применению мер дисциплинарного воздействия. Это наносит огромный вред воспитанию и укреплению дисциплины труда. В настоящее время наметился комплексный подход к повышению роли трудовых коллективов и расширению их прав и обязанностей в производственной, общественной и государственной жизни. В Законе СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» [3, 1983, № 25, ст. 382] нашли проявление коллективистские начала социалистического общества, базирующиеся на единой социалистической собственности на средства производства и плановом развитии экономики. В то же время общенародная собственность и плановость хозяйства составляют основу товарищеского сотрудничества и взаимопомощи, организованности совместного труда; единства интересов (государственных, общественных, коллективных и личных); принципа ответственности каждого перед коллективом и коллектива за каждого работника; основу социалистической дисциплины труда.

Именно поэтому атмосфере, в которой живет и трудится наш народ, особенно присущи коллективный творческий поиск решений назревших вопросов, деловитость, взыскательность [6, 1984, № 7, с. 9].

Важнейшим направлением в работе по воспитанию и укреплению социалистической дисциплины труда являются повышение роли трудовых коллективов и эффективное использование

предоставленных им прав. Это объясняется тем, что в трудовом коллективе формируется и закаляется личность труженика социалистического общества. Развитие коллективных форм организации и стимулирования труда создает благоприятные условия для проявления трудовой активности как всего коллектива, так и каждого рабочего и служащего. Необходимость повышения роли трудового коллектива в воспитании дисциплины труда объясняется и тем, что ст. 15 Конституции СССР определяет высшей целью общественного производства при социализме — наиболее полное удовлетворение растущих материальных и духовных потребностей людей. Это не только высшая цель, но и главный смысл всей деятельности партии и государства. Добросовестный труд, строгий порядок и организованность — основа выполнения задач по повышению жизненного уровня.

Долг и обязанность трудовых коллективов, каждого работника — повышать производительность и качество труда, неуклонно выполнять государственные планы и договорные обязательства, что в конечном счете будет способствовать укреплению трудовой дисциплины и развитию трудовой активности трудящихся. Исползуемые трудовыми коллективами нравственно-правовые формы и способы воспитания дисциплины труда должны отвечать моральным принципам строителя коммунизма, а воспитываемые взгляды и представления рабочих и служащих — соответствовать поведению в процессе работы. От того, как будут выполняться поставленные задачи, зависит успех дела. В. И. Ленин писал: «Главный источник нашей силы: сознательность и героизм рабочих... Причина наших побед: прямое обращение нашей партии и Советской власти к трудящимся массам с указанием на всякую очередную трудность и очередную задачу; умение объяснить массам, почему надо налечь изо всех сил то на одну, то на другую сторону советской работы в тот или иной момент; умение поднять энергию, героизм, энтузиазм масс, сосредоточивая революционно напряженные усилия на важнейшей очередной задаче» [2, т. 39, с. 305].

На июньском (1983 г.), апрельском (1984 г.) Пленумах ЦК КПСС указывалось не только на положение дел, сложившееся в общественном производстве, но и на пути его улучшения.

Главный показатель эффективности экономики — производительность труда — растет темпами, которые не могут нас удовлетворить. Планы по-прежнему выполняются ценой больших затрат и производственных издержек. На многих предприятиях все еще велики потери рабочего времени, не везде рационально используются трудовые ресурсы, медленно сокращается текучесть кадров. Некоторые рабочие и служащие трудятся не с полной отдачей, не дорожат интересами коллектива, допускают прогулы и опоздания, случаи пьянства, часто необоснованно переходят с одного предприятия на другое [4, 1983,

№ 21, ст. 115]. Прогулы, опоздания на работу, преждевременные уходы, простои и т. п. наносят огромный моральный и материальный ущерб народному хозяйству. Необходимо создать такие условия — экономические и организационные, — которые стимулировали бы высококачественный, производительный труд, инициативу и предприимчивость. И наоборот, плохая работа, бездеятельность, безответственность самым непосредственным и неотвратимым образом должны сказываться и на материальном вознаграждении, и на служебном положении, и на моральном авторитете работников. Следует решительно вести борьбу против любых нарушений партийной, государственной и трудовой дисциплины.

Первейшее нравственно-правовое требование к дисциплине труда каждого работника — добросовестный, образцовый труд, инициатива, творчество и предприимчивость. Однако все усилия будут напрасны, если развернутая борьба за трудовую дисциплину скользнет по поверхности.

Нам нужна сознательная рабочая дисциплина — дисциплина с большим содержанием, поскольку природе социалистического общества свойственна дисциплина сознательная, результатом которой является хорошая, добросовестная работа. Речь идет о том, что человек будет делать на своем рабочем месте, как он загружен, как он справляется со своим заданием, созданы ли ему необходимые условия для производительного труда. Суть социалистической дисциплины — в полной отдаче каждого на своем рабочем месте. Здесь главное и основное [5, с. 10].

В основу всей работы по воспитанию дисциплины труда должно быть положено глубокое понимание каждым трудящимся своего гражданского долга — сознательно и добросовестно трудиться на благо Родины. Такую задачу способен решить трудовой коллектив, в котором сформированы высокая требовательность и ответственность.

Для этого необходимо прежде всего обеспечить четкую регламентацию прав и обязанностей каждого работника на его рабочем месте снизу доверху, от рабочего до руководителя. Это трудно, но необходимо. Для того, чтобы требовать неукоснительного и добросовестного выполнения работником производственных функций и должностных обязанностей, их необходимо знать.

Улучшение работы, подчеркивал В. И. Ленин, невозможно без установления «...самой точной *ответственности каждого* из состоящих на любой советской должности лиц за *выполнение определенных*, ясно и недвусмысленно очерченных, заданий и *практических работ*» [2, т. 37, с. 365].

В. И. Ленин писал: «...надо неустанно добиваться того, чтобы на деле обеспечивалась *личная ответственность каждого* за определенную, строго и точно означенную работу или часть работы» [2, т. 39, с. 308]. Только при таком условии ру-

ководитель любого ранга в состоянии разъяснить, что выполнение намеченных планов прямо и непосредственно зависит от труда каждого рабочего или служащего.

Определение и доведение до сведения каждого работника конкретного объема трудовых обязанностей — одна сторона вопроса. Другая — организация процесса труда. В постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. «Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда» отмечалось, что министерства и ведомства, хозяйственные руководители не создают на отдельных предприятиях необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы. Имеющиеся недостатки в организации производства приводят к простоям и штурмовщине, сверхурочным работам, к невыполнению заданий и обязательств, что отрицательно сказывается на дисциплине и, в конечном счете, на темпах роста производительности труда [4, 1983, № 21, ст. 115].

Четкая организация производства и процесса труда позволит установить строгий контроль за выполнением обязанностей и повседневный учет выполненной работы. Руководители всех рангов смогут применять объективные оценки трудовых усилий работников, регулярно оценивать их отношение к труду и трудовому коллективу, инициативу, трудовые заслуги рабочих и служащих, результаты их труда. Объективность в оценке труда и распределении — важнейшее средство обеспечения дисциплины труда, отвечающее ленинскому требованию о предпочтении в ударности и предпочтении в потреблении. Работник будет знать объем своих трудовых обязанностей, соответствующую оплату за их качественное и эффективное выполнение, за проявленные при этом инициативу и творчество. Это — главный способ обеспечения трудовой дисциплины. В. И. Ленин подчеркивал: «Мало говорить крестьянам и рабочим: напрягайте трудовую дисциплину. Надо, кроме того, им помочь, надо вознаграждать тех, которые ... продолжают проявлять героизм на трудовом фронте... Государство не только убеждает, но и вознаграждает хороших работников лучшими условиями жизни...» [2, т. 42, с. 151].

Важно довести до сведения каждого работника не только критерии оценки выполненной им работы, но и взаимозависимость результатов его труда и труда целого коллектива. В данном положении заложен глубокий нравственный смысл. Это основа нравственной стороны отношений внутри трудового коллектива.

У доброкачественной и производительной работы, у инициативы есть антиподы: с одной стороны, бездеятельность, безынициативность, безответственность, с другой — иные нарушения трудовой дисциплины, в том числе прогулы. И те и другие отрицательно сказываются на выполнении поставленных задач.

Бездеятельность, безынициативность, безответственность нередко порождаются неправильным подходом к вопросам оплаты труда, так называемой уравниловкой, неумением найти правильный критерий учета выполненной работы или просто нежеланием портить отношения с отдельными работниками.

Широко применяя материальное и моральное поощрение за добросовестный труд, необходимо решительно искоренять факты примиренческого отношения к нарушителям трудовой дисциплины, эффективнее использовать меры общественного воздействия, нормы действующего законодательства о труде. Нарушение трудовой дисциплины — это по сути уклонение от выполнения конституционной обязанности добросовестно трудиться.

Любые нарушения трудовой дисциплины, в том числе и прогулы, негативно оцениваемые трудовым коллективом, должны наказываться мерами дисциплинарного или общественного воздействия. В. И. Ленин указывал на необходимость устанавливать «трудовые нормы и во что бы то ни стало добиваться их выполнения. Карать с беспощадной суровостью тех, кто, вопреки повторным настояниям, требованиям и приказам, оказывается уклоняющимся от работы» [2, т. 39, с. 307].

Важнейшее направление в воспитании и укреплении дисциплины труда — реализация трудовым коллективом предоставленных ему прав. И здесь необходим комплексный подход. Трудовой коллектив должен создать обстановку нетерпимости к нарушителям трудовой дисциплины; проявлять строгую товарищескую требовательность; применять к нарушителям трудовой дисциплины меры общественного взыскания в виде товарищеского замечания и общественного выговора; передавать материалы о нарушителях трудовой дисциплины на рассмотрение товарищеских судов; ставить перед администрацией предприятия вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности по нормам ст. 147 КЗоТ УССР, о лишении их полностью или частично премий, вознаграждений по итогам годовой работы и за выслугу лет, дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы; о возмещении материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации; о переносе очередности предоставления жилой площади и применении других предусмотренных законодательством мер воздействия.

В нашем обществе создана и эффективно действует правовая система мер воспитания рабочих и служащих в духе коммунистического отношения к труду. В постановлении Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины» указывается на оптимальные пути применения мер воздействия, закрепленных законодательством.

Главное состоит в создании таких экономических и организационных условий, которые стимулировали бы добросовестный производительный труд, инициативу и предприимчивость, и нао-

борот, плохая работа, бездеятельность, безответственность сказывались бы на материальном вознаграждении.

Таким образом, речь идет прежде всего о строгом выполнении предписаний, мер дисциплинарного, общественного и материального воздействия, сформулированных в законодательстве о труде.

Одним из организационных и экономических условий воспитания дисциплины труда является внедрение бригадных форм организации и стимулирования труда: бригадный хозрасчет, оплата по конечным результатам с применением коэффициента трудового участия. Введение коллективных форм оплаты труда позволяет рациональнее использовать рабочее время, увязать труд отдельного работника с трудом бригады, усилить материальную и моральную заинтересованность всех членов бригады в конечных результатах работы. Бригадная форма организации и стимулирования труда воспитывает ответственность коллектива за порученное дело, повышает роль трудовых коллективов в укреплении дисциплины труда и строгом соблюдении внутреннего распорядка. В соответствии с Типовым положением о производственной бригаде, совете бригады, бригадире и совете бригадиров от 30 марта 1984 г. бригада призвана усилить влияние трудового коллектива на каждого рабочего и служащего. Это — перспективное направление, которое следует внедрять в практику. Бригада, собрание бригады, ее Совет могут многое: от распределения заработка до исключения из бригады. Работа на один наряд, несомненно, способствует формированию новых отношений в коллективе, гармоничному сочетанию личных и общественных интересов.

Коллектив производственной бригады как первичное звено трудового коллектива предприятия непосредственно сам или через Совет бригады решает вопросы комплектования бригады, организации ее работы, оплаты и стимулирования труда, воспитания членов бригады и привлечения к ответственности нарушителей дисциплины. Коллектив производственной бригады дает согласие администрации на назначение бригадира, вправе требовать от администрации его освобождения от обязанностей, если он не оправдал доверия коллектива.

Воспитание дисциплины труда и правильное применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, особенно в свете постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины», требует разграничения (классификации) нарушений трудовой дисциплины на три вида: маловажные, серьезные (повторные) и злостные. Только за серьезные (повторные, систематические) нарушения трудовой дисциплины к работникам могут применяться все меры дисциплинарных взысканий, указанные в ст. 147, включая перевод на нижеоплачиваемую работу и увольнение с работы по п. 3, 4 и 7 ст. 40 КЗоТ УССР.

К прогульщикам и другим злостным нарушителям трудовой дисциплины, кроме мер дисциплинарного взыскания (ст. 147 КЗоТ УССР), применяются и иные меры. Так, лицам, совершившим прогул без уважительных причин, очередной отпуск сокращается на число дней прогула. К рабочим и служащим, отсутствующим на работе более трех часов в течение рабочего дня (непрерывно или суммарно) без уважительных причин, применяются те же меры воздействия, что и за прогул. Применение этой меры во всех случаях обязательно. Характерно то, что может быть уменьшен не только ежегодный основной, но и все виды дополнительных отпусков. Однако продолжительность отпуска должна составлять не менее 12 рабочих дней по календарю. По ходатайству трудового коллектива администрация вправе принять решение лишь о частичном сокращении отпуска или предоставлении его полностью, если работник, совершивший прогул, впоследствии трудился добросовестно.

При увольнении работника, совершившего прогул, компенсация за неиспользованный отпуск уменьшается на число дней прогула и выплачивается не менее чем за 12 рабочих дней.

Рабочим и служащим, уволенным за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогулы без уважительных причин или появление на работе в нетрезвом состоянии, премии по новому месту работы в течение шести месяцев выплачиваются в половинном размере. Эта мера распространяется на рабочих, ИТР, служащих и на все виды премий, предусмотренных системой оплаты труда, независимо от источников.

За систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительной причины или появление на работе в нетрезвом состоянии допускается перевод на другую нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок без учета профессий или специальности. При этом к систематически допускающим нарушения относятся те, кто имел дисциплинарные или общественные взыскания за нарушение трудовой дисциплины (не снятые в установленном порядке) и в течение года снова нарушил трудовую дисциплину.

К этой категории нарушителей применяются следующие меры: непредоставление льготных путевок в санатории, дома отдыха; перенос очереди на получение жилой площади; изменение времени предоставления очередного отпуска, другие меры воздействия трудового коллектива в соответствии с Законом о трудовых коллективах. К прогульщикам, кроме указанных мер взыскания, применяются лишение частично или полностью вознаграждения по итогам годовой работы, надбавки за стаж работы, ежемесячной или ежеквартальной премии по итогам работы за месяц, квартал и т. д.

Гласность — важнейшее условие укрепления трудовой дисциплины. Целесообразно ежедневно вывешивать на видном мес-

те списки нарушителей трудовой дисциплины, указывать коллективу сумму нанесенного ими ущерба предприятию, учреждению, организации.

Назрела необходимость повышения дисциплинированности руководителей, которые призваны отвечать за моральный и психологический климат в трудовом коллективе. В. И. Ленин писал: «...если мы добросовестно учим дисциплине рабочих и крестьян, то мы обязаны начать с самих себя» [2, т. 50, с. 63].

В постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. указывается, что при оценке деятельности начальников цехов, мастеров, бригадиров и других руководителей подразделений нужно исходить из того, что за состояние и укрепление трудовой дисциплины они отвечают, как и за выполнение плановых заданий. Их прямой долг — четко, по-научному организовать труд коллектива, обеспечить его высокую эффективность, правильно оценить вклад каждого работника в общие результаты. Поэтому министерствам и ведомствам СССР, Советам Министров союзных и автономных республик, исполкомам местных Советов народных депутатов, руководителям объединений, предприятий, организаций и учреждений, колхозов и совхозов, профсоюзным организациям предложено критически рассматривать состояние трудовой и производственной дисциплины, принимать конкретные меры по ее укреплению, активнее внедрять передовые формы организации и стимулирования труда, бригадный хозрасчет, оплату по конечным результатам и обязательно с применением коэффициента трудового участия [4, 1983, № 21, ст. 116].

Следует привлекать руководителей к ответственности (дисциплинарной, административной и др.) за непринятие мер к нарушителям трудовой дисциплины, вплоть до наложения на них штрафа по решению правовой инспекции.

Моральные и материальные стимулы в сочетании способствуют укреплению трудовой дисциплины, непосредственной взаимосвязи. Целесообразно восстановить порядок морального поощрения в виде награждения орденами и медалями за длительную, безупречную работу, образцовый труд; разработать и принять на предприятии локальные поощрительные нормы.

В моральном и материальном стимулировании, в укреплении трудовой дисциплины велика роль профсоюзов. Работа по образованию и использованию средств фондов поощрения, по совершенствованию системы образования и расходования фондов материального поощрения должна сочетаться с первоочередными нуждами трудового коллектива. Необходимо в полной мере использовать предоставленные им права. Принимаются положения о премировании и ежегодном вознаграждении на определенный срок с тем, чтобы в последующем уточнить отдельные моменты, исходя из новых задач, стоящих перед трудовым кол-

лективом. Например, улучшение качества позволяет выполнять план по номенклатуре и т. д.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 3. Ведомости Верховн. Совета СССР. 4. СП СССР. 5. Всегда в строю. Встреча в ЦК КПСС Ю. В. Андропова с ветеранами партии. М., 1983. 21 с. 6. Коммунист.

Поступила в редколлегию 08.12.83.

Г. С. Гончарова, канд. юрид. наук

Харьков

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ДЕМОКРАТИИ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, УЧРЕЖДЕНИЯМИ, ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Марксизм-ленинизм всегда исходил из того, что между экономикой и демократией существует самая тесная связь. «Всякая демократия, — писал В. И. Ленин, — ...служит, в конечном счете, производству...» [1, т. 42, с. 276]. Характеризуя соотношение демократии и социализма, В. И. Ленин подчеркивал, что «отдельно взятый, никакой демократизм не даст социализма, но в жизни демократизм никогда не будет «взят отдельно», а будет «взят вместе», оказывать свое влияние и на экономику подталкивать ее преобразование, подвергаться влиянию экономического развития и т. д.» [1, т. 33, с. 79].

Партия и правительство на протяжении всего существования государства стремятся к расширению демократических начал в сфере производства. На это ориентируют решения XXVI съезда партии, последующих Пленумов ЦК КПСС. В них в качестве одной из главных сформулирована задача активизации творческой инициативы масс, развития демократических начал в управлении производством.

Июньский (1983 г.) Пленум ЦК КПСС, проанализировав новые возможности дальнейшей демократизации нашего общества, указал на необходимость широкого обсуждения проектов решений по крупным вопросам государственной и общественной жизни в трудовых коллективах, обязательного учета в соответствующих случаях заключений профсоюзов, комсомола, женских организаций, максимально внимательного подхода к предложениям трудящихся, гласности в работе, регулярной отчетности руководящих работников перед населением. Пленум указал на необходимость реального выполнения всех демократических норм и установлений, поставил задачу решительного искоренения такой практики, когда она не подкрепляется делами.

На Пленуме обращено внимание на то, что процесс дальнейшей демократизации будет происходить не сам по себе и не

просто по чьей-то доброй воле. Он обусловлен материальными возможностями общества и уровнем политического сознания и культуры масс. Не следует придумывать абстрактно дальнейшие пути и формы развертывания демократии, а нужно идти от жизни. Это гарантия осуществления наших программных установок.

Развитие производственной демократии — важная задача профсоюзов. На XXV съезде КПСС отмечалось, что в центр работы профсоюзов выдвигается всемерное расширение демократизма в главной сфере приложения творческих сил человека — в сфере производства [9, 1976, 4 марта].

На апрельском (1984 г.) Пленуме ЦК КПСС подчеркивалось: «...наши правовые нормы, наше законодательство направлены на защиту интересов трудящихся, на развитие их трудовой и общественной активности... Главное, чтобы и действующие законы, и новые служили расцвету социалистической демократии, привлечению все более широких масс к заинтересованному участию в управлении производством, государством, обществом» [9, 1984, 11 апр.].

Анализируя различные формы демократии, следует учитывать важнейшие ленинские положения о том, что демократизировать политическую власть гораздо легче, чем экономическую, но для успеха социализма важно именно последнее [1, т. 36, с. 190]. Этот процесс требует громадных организационных и воспитательных усилий.

Таким образом, развитие демократии в управлении производством — стратегическое направление экономической политики партии, важнейший путь использования преимуществ социалистической системы хозяйства.

В этом главное преимущество социалистической демократии перед буржуазной. Ограниченные буржуазные демократические институты не распространяются на область экономической жизни. Экономика — запретная зона для буржуазной демократии.

Работы буржуазных авторов о демократии преследуют одну цель — разработать рекомендации, которые бы повысили производительность труда рабочего и увеличили капиталы предпринимателей. Они направлены на развитие инициативы трудящихся, выгодной для предпринимателей.

Наше общество развитого социализма становится и обществом развитой социалистической демократии [6, с. 62]. Конституция 1977 г. и Закон о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями значительно расширили возможности демократизации производственных процессов, предоставив широкие права трудовому коллективу и каждому труженику.

Повышенный интерес к вопросам развития демократии в настоящее время объясняется тем, что демократия является важ-

нейшим резервом повышения эффективности общественного производства. Это «мощный ускоритель не только общественного, но и экономического прогресса» [7, с. 6]. Закономерно, что такие показатели хозяйственной деятельности, как рост производительности труда, повышение качества продукции, снижение себестоимости, лучше там, где в управлении производством широко и активно участвуют трудящиеся [9, 1983, 23 дек.].

Демократия сама по себе и особенно в комплексе с такими факторами, как научная организация труда, новые методы планирования и экономического стимулирования, современная вычислительная техника, позволяет быстро находить оптимальные решения проблем общественного развития [4, с. 3—5].

В юридической литературе уделяется большое внимание анализу общей системы социалистической демократии, ленинскому учению о демократии, научному управлению обществом и демократии, демократии и дисциплине, демократии и праву. В работах анализируются преимущественно права личности, демократизм политической системы. Вопросам демократизации производственного процесса уделяется недостаточное внимание. Ими в большей степени интересуются социологи, экономисты, философы, а не юристы [3, с. 3—7; 12, с. 19—44].

В нашей стране сложились традиционные формы участия трудящихся в управлении производством. Это коллективные договоры, постоянно действующие производственные совещания, отчеты о работе руководителей перед трудящимися, советы объединений, участие в органах народного контроля, работе комиссий партийных организаций по контролю за деятельностью администрации, профсоюзные комитеты, товарищеские суды. Особое место занимают общие собрания (конференции) трудовых коллективов. Все эти формы закреплены в законодательных актах.

Формы участия трудящихся в управлении производством можно разделить на органы общей компетенции, которые занимаются всем комплексом производственных вопросов, и органы специальной компетенции, деятельность которых направлена на решение одного какого-либо аспекта производства, требующего специальных знаний [13, с. 39—40].

При решении вопросов, связанных с демократизацией в сфере труда, следует исходить из марксистско-ленинского учения о единоначалии и коллегиальности в управлении народным хозяйством.

Единоначалие — это управление, осуществляемое непосредственно через единоличного руководителя, предоставление одному лицу права выносить решение. Коллегиальность же означает, что руководство возлагается на коллектив, группу людей, совместно обсуждающих и решающих основные вопросы управления. Данные формы управления имеют ряд достоинств и недостатков. Так, единоначалие обеспечивает быстрое решение

вопросов, экономию сил, деловитость, устранение волокиты, но при этом может принимать и резкие формы, таить опасность злоупотребления властью. Коллегиальность не всегда может обеспечить быстроту решения вопросов.

В. И. Ленин в своих работах неоднократно обращал внимание на то, что управление предприятием должно осуществляться на началах единоначалия, но в сочетании с коллегиальностью, а коллегиальность должна быть выражена в четких и определенных формах [1, т. 36, с. 157, 158, 206; т. 44, 346—348].

Такое соотношение обусловлено тем, что социалистическая общественная собственность требует высокой степени управляемости народным хозяйством как единым целым. В настоящее время в стране сложился единый народнохозяйственный комплекс, усложнивший управление им. На коллективное обсуждение следует выносить принципиальные, общие, наиболее важные вопросы хозяйствования, представляющие интерес для всех тружеников коллектива. Вопросы же, требующие незамедлительного разрешения, а также специальных знаний, должны решаться специалистами на основе единоначалия [10, с. 22—28].

Анализируя демократические процессы, происходящие в сфере трудовой деятельности, мы должны исходить из ленинского учения о двух категориях демократических функций: «...с одной стороны — дискуссии, митингования, с другой стороны — установление строжайшей ответственности за исполнительские функции и безусловно трудовое, дисциплинированное, добровольное исполнение предписаний и распоряжений, необходимых для того, чтобы хозяйственный механизм работал действительно так, как работают часы» [1, т. 36, с. 156].

В. И. Ленин вел непримиримую борьбу против троцкистов, которые извращали роль профсоюзов в социалистическом обществе, решительно выступал против анархо-синдикалистского требования «рабочей оппозиции», чтобы профсоюзы вели всю работу по организации и управлению производством. Эта оппозиция, выступая против единоначалия, понимала под производственной демократией передачу всей полноты власти на производстве профсоюзам. Раскрывая роль и задачи профсоюзов в период строительства социализма как организации, которая воспитывает, обучает, готовит трудящиеся массы к управлению производством, В. И. Ленин писал: «Если говорить в целом о производственной роли профсоюзов, то по вопросу о демократии ничего, кроме обычного демократизма, не надо» [1, т. 42, с. 215]. Демократия не противостоит единоначалию [1, т. 36, с. 156].

Без широкой демократии партия, государство отрываются от масс, перестают выражать их интересы. Но и игнорирование единоначалия может привести к потере дееспособности руководителя. Поэтому неверными считаем предложения, например,

о том, что постоянно действующие производственные совещания (ПДПС) с целью повышения их авторитета следует наделить правом самостоятельно решать многие вопросы в качестве «последней инстанции». Такую идею высказывают В. И. Топорнин [5, с. 149—150] и А. М. Куренной [8, с. 147—149].

В деятельности ПДПС обнаруживаются серьезные недостатки. На отдельных предприятиях произошла их «самоликвидация». Для некоторых работников перестало быть почетным делом участие в их работе. Высказываются предположения, что данный демократический институт устарел, изжил себя и т. п. Различные формы участия трудящихся в управлении предприятием обладают различной степенью авторитета. Их притягательная сила зависит от многих факторов, и задача науки состоит в том, чтобы выявить факторы, тормозящие участие трудящихся в управлении, условия, при которых оно развивалось бы и было эффективным.

Изучение опыта работы ПДПС показывает, что компетенция их определена не совсем удачно. К их компетенции отнесено более 40 вопросов, многие из которых на совещании не рассматриваются. Следует поэтому согласиться с мнением А. М. Куренного о том, что сферу деятельности ПДПС нужно сузить, конкретизировать, исключить вопросы, которые с успехом решаются другими общественными органами [8, с. 148]. Это устранило дублирование, позволит ПДПС сосредоточить свое внимание на обсуждении наиболее важных вопросов производства. Так, на харьковском заводе «Точмедприбор» на одном из заседаний ПДПС обсуждался вопрос «Разработка и внедрение технически обоснованных норм выработки». Вопрос сформулирован в общей форме, не указаны цех, участок, нет предварительного анализа производительности труда. Естественно, что такая постановка вопроса на заседании не дает ощутимых результатов.

А вот другой пример, свидетельствующий о том, что ПДПС может дать в работе большой эффект. ПДПС производственного объединения «Красноармейскуголь» (Донецкая обл.) в 1980 г. рассмотрело вопрос «О применении рациональных средств механизации очистных работ в 7-й лаве пласта № 8 шахты № 8. В совещании приняли участие главный технолог шахтоуправления, бригадиры, начальник участка и другие работники. После заседания был издан соответствующий приказ по шахтоуправлению.

Принцип единоначалия и коллегиальности должен воплощаться и в действующем законодательстве подобно тому, как, например, он реализован в Положении о производственном объединении (комбинате), утвержденном постановлением Совета Министров СССР 27 марта 1974 г. В п. 27 Положения предусмотрено, что решения совета производственного объединения проводятся в жизнь приказами генерального директора

(директора) объединения. При наличии разногласий между генеральным директором (директором) и советом объединения по вопросам, обсуждаемым на заседании совета, генеральный директор (директор) проводит в жизнь свое решение [2, 1974, № 8, ст. 38].

Реализация предложений о наделении общественных органов правом самостоятельно выносить решения может подорвать на данном этапе основы единоначалия, особенно, когда сложился единый народнохозяйственный комплекс, требующий единства действий многих его участников. Необходимы иные способы повышения эффективности общественных органов — изменение порядка их деятельности, материальное стимулирование, повышение образовательного уровня работников и т. д.

Применительно к производственной демократии мы также признаем бессмысленным деление демократии на полную и ограниченную, хотя в литературе и встречается такое мнение [11, 1969, № 12, с. 9—10].

Закон о трудовых коллективах создает новые реальные возможности для дальнейшей демократизации производственного процесса, предоставляет право трудовым коллективам самостоятельно принимать решения по многим вопросам, обязательные для исполнения. Закон придал новое качество и общим собраниям трудовых коллективов.

Формы участия трудящихся в управлении производством определены в нормативных актах. Для реального исполнения этих демократических установок необходимо повышать гарантии их осуществления. И если раньше главными, существенными элементами демократии, которые определяли ее направленность, признавались права и свободы советских граждан [11, 1968, № 11, с. 22], то на данном этапе, не отрицая того факта, что демократические права составляют сердцевину демократии, следует делать больший упор на условиях и гарантиях их осуществления.

Итак, особенностью развития демократических процессов в сфере трудовой деятельности является то, что они связаны с коллективным трудом, требующим подчинения воле одного лица — руководителя. На каждом этапе развития нашего государства соотношение единоначалия и коллегиальности в управлении производством меняется с учетом новых материальных возможностей общества, уровнем политического сознания и культуры масс, но все новые демократические формы должны быть основаны на этом принципе.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. СП СССР. 3. Бокарев Н. Н. Расширение участия трудящихся в управлении производством. М., 1979. 222 с. 4. Денисов А. Е. Общая система социалистической демократии. М., 1975. 246 с. 5. Демократия развитого социалистического общества/Отв. ред. Ю. А. Тихомиров. М., 1975. 295 с. 6. Керимов Д. А. Конституция СССР и развитие политико-правовой теории. М., 1979. 243 с. 7. Кузьмин Э. Социализм, демократия, человек. — Сов. юстиция, 1973, № 23, с. 6—8. 8. Ку-

ренной А. М. Постоянно действующее производственное совещание на современном этапе.— В кн.: XXVI съезд КПСС и проблемы гражданского и трудового права, гражданского процесса. М., 1982, с. 147—149. 9. *Правда*. 10. *Сафронова И. П.* Единичность и коллегиальность в социалистическом промышленном предприятии. К., 1978. 178 с. 11. *Сов. государство и право*. 12. *Терехов Ф. П.* Демократия в трудовом коллективе. Киев—Одесса, 1983. 125 с. 13. *Торкановский Е.* Развитие демократических начал в управлении производством.— *Коммунист*, 1983, № 8, с. 39—40.

Поступила в редколлегию 08.12.83.

П. А. Бущенко, канд. юрид. наук
Харьков

К ВОПРОСУ О СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ ХАРАКТЕРИСТИКЕ ПРАВА ГРАЖДАН НА ТРУД В СССР

В советской правовой науке существуют различные точки зрения о юридической природе конституционного права на труд. О праве на труд говорят как об элементе правоспособности и субъективном праве. Эти две основные точки зрения в исследовании данной проблемы по своему содержанию и аргументации неоднозначны. В первом случае основное право граждан авторы относят к элементу общей правоспособности (Н. Г. Александров, С. Н. Братусь), гражданской правоспособности (О. С. Иоффе) либо к трудовой правосубъектности (Ю. П. Орловский). В юридической литературе высказывалось мнение, что право на труд, являясь элементом правоспособности, качество субъективного права постепенно приобретает по мере накопления социально-экономических и правовых гарантий (М. И. Бару). Право на труд рассматривается и как элемент конституционных отношений (В. А. Тархов). Признавая за правом на труд качество субъективного права, ряд ученых утверждает, что оно существует вне правоотношений (О. В. Смирнов, Л. Д. Воеводин, Л. С. Явич), другие — в правоотношениях абсолютного характера (С. Г. Келина) либо в особых, более общих правоотношениях (С. С. Алексеев, Н. И. Матузов). Некоторые авторы право на труд признают субъективным лишь по линии государственного права и элементом правоспособности по линии трудового и колхозного права (Б. К. Бегичев). Иногда субъективное право на труд рассматривается как элемент правового статуса советских граждан (А. И. Процевский) или элемент трудового статуса (А. И. Шебанова). Некоторые ученые, рассматривая право на труд в качестве элемента правового статуса, отождествляют последний с правоспособностью (В. Н. Толкунова). Право на труд признается правом субъективным, но лишь постольку, поскольку правоспособность становится правоотношением (М. П. Карпушин).

Утверждение, что право на труд является элементом правоспособности, на наш взгляд, основано на том положении, что в реальной действительности между правоспособностью как возможностью к правообладанию и возможностью поведения на основании приобретенного права на труд, как правило, никаких промежуточных ступеней нет. Если лицо в соответствии с нормами права обладает определенными юридически значимыми качествами, свойствами, необходимыми к признанию его субъектом права на труд, — оно правоспособно и может приступить к его реализации. Думается, что это обстоятельство обуславливает некоторую двойственность в природе правоспособности: с одной стороны, она — предпосылка к правообладанию, с другой — возможность поведения. Двойственный характер правоспособности усиливается тем, что правоспособность как возможность к правообладанию и право на труд как возможность конкретных форм поведения разделены между собой временем и пространством. Так, закон не определяет для субъекта права на труд время и место реализации своего права. Реализация отдельных правомочий права на труд, например, право выбора конкретного места работы, право выбора специальности, должности не связаны с возникновением конкретного правоотношения. Однако эти действия, а во многом и их результаты, носят правовой характер, так как реализуются в правовой форме дозволения [6, с. 52].

Такая форма реализации права на труд не исключает возможности возникновения правоотношения. При появлении препятствия в реализации права на труд в форме дозволения может возникнуть правоохранительное правоотношение, которое как результат применения права способно повлечь возникновение правоотношения по трудоустройству и, следовательно, возможность возникновения трудового правоотношения.

Объективность такого явления, при котором отсутствуют промежуточные ступени между возможностью обладания правом и возможностью совершать действия на основании приобретенного права, отмечалась многими учеными, но объяснение получала различное. Так, удвоенность правоспособности позволила М. М. Агаркову сделать вывод о ее динамичном характере и появлении секундарных прав [3, с. 70—73]. Другие авторы считают, что правоспособность есть право на право, а ее удвоенность они рассматривают как проявление элементов правоспособности. «Правоспособность,— писал С. Н. Братусь,— это право быть субъектом прав и обязанностей» [5, с. 6, 13].

Однако полагаем, если правоспособность и возникшее на ее основе право на труд опосредуют разные социально-общественные явления, то они не могут быть тождественны по содержанию и функции. Реализация возможности первого порядка — быть субъектом права (правоспособность) — не зависит от воли, сознания или желания самого субъекта, а реализация возможности второго порядка — совершать определенные действия

(осуществлять право на труд) — всегда поставлена в зависимость от воли, сознания и желания субъекта права. Субъект права на труд, к примеру, может отказаться от реализации своего права на определенный момент, но от него не зависит: быть или не быть субъектом права. При реализации первой возможности (правоспособности) гражданин лишь приобретает право на труд, а при реализации второй — он как субъект права на труд реализует и осуществляет его.

В государственно-правовом аспекте личность выступает в качестве субъекта права, и чтобы к личности в правовой сфере относились как к субъекту права, она должна обладать юридически значимыми качествами, свойствами, указанными в нормах права. Правоспособность по своему содержанию — эквивалент юридически значимых качеств, свойств личности, она есть характеристика личности как субъекта права. С точки зрения своего содержания, правоспособность, думается, заключает не право на действие, а способность к нему. «Способность к труду, — писал К. Маркс, — еще не означает труд, подобно тому как способность переваривать пищу вовсе еще не совпадает с фактическим перевариванием пищи» [1, т. 23, с. 184]. Поэтому содержание правоспособности должно раскрываться не через совокупность прав и стадий их осуществления, а через юридические условия приобретения прав и обязанностей. Содержание правоспособности всегда указывает на юридически значимые условия приобретения права на труд, последнее же как гарантированная возможность поведения действия не может быть элементом ее содержания.

Разделяя мнение, что право гражданина на труд есть субъективное право, отметим спорность точки зрения ряда авторов, считающих право на труд субъективным лишь тогда, когда оно входит в содержание конкретного правоотношения. Наиболее правильно, на наш взгляд, решают поставленный вопрос ученые, которые полагают, что субъективное право на труд шире элемента конкретного правоотношения, в котором реализуются лишь отдельные его правомочия, а его проблема должна решаться самостоятельно и более широко (Н. Г. Александров, Д. М. Генкин, Д. А. Керимов, С. Ф. Кечекьян, П. Е. Недбайло, М. С. Строгович, Л. С. Явич и др.).

В юридической литературе иногда преувеличивается значение правовых связей и отношений в определении природы и содержания права на труд. Субъективное право на труд имеет сложное строение. В нем отчетливо проявляется различие между понятием самого субъективного права и правомочиями, составляющими его содержание. Поэтому природу и содержание права на труд определяют те или иные характер и вид правовых связей и отношений, в которых реализуется и осуществляется право на труд.

Такие правомочия, входящие в содержание права на труд, как выбор профессии, рода занятий либо работы в конкретном предприятии и определенной местности, реализуются в общих или абстрактных правовых связях типа «право — право» или «право — обязанность». Для первой связи характерно, что субъекты связаны обоюдными правами на заключение трудового договора: гражданин сопоставляет собственные интересы с правами предприятия, а предприятие в пределах своих прав учитывает возможность реализации права на труд каждым и соответствующим образом планирует, организует и координирует свое поведение. Для второй связи характерно, что предприятия обязаны воздерживаться от поведения, нарушающего права граждан на выбор предприятия, работы, профессии и т. д. Правомочие на фактическое выполнение работы в качестве рабочего или служащего может быть реализовано лишь в трудовом правоотношении, члена колхоза — в колхозно-трудовом, а при занятии разрешенными кустарными промыслами — в административно-правовом правоотношении и т. д. Поэтому формы правовой связи субъектов права на труд (правоотношения, общие и абсолютные юридические связи), имеющие свои особенности, разрывать, а тем более противопоставлять нельзя. Субъективное право граждан на труд, с точки зрения механизма его реализации и осуществления (т. е. с точки зрения динамики), является элементом всех юридических связей, в том числе и правоотношения.

Следовательно, несмотря на высказываемые иногда противоположные суждения, дискуссия, на наш взгляд, не носит принципиально противоположного характера, так как одни авторы выделяют общие юридические связи, другие же называют их общими правоотношениями, одни выделяют абсолютные юридические связи, другие называют их абсолютными правоотношениями.

Право на труд как субъективное право гражданина, думается, необходимо рассматривать как элемент правового статуса гражданина социалистического общества, в котором оно занимает главное место. Важная особенность данного права состоит в том, что оно имеет основной и всеобщий характер и принадлежит в равной степени всем гражданам, что, однако, не исключает их неравного юридического положения при реализации и осуществлении права на труд: каждое конкретное лицо имеет неравную способность к труду, в соответствии с которой они вступают в различные правовые связи и правовые отношения с государственными и общественными органами, предприятиями, учреждениями и организациями и приобретают соответствующие права и обязанности.

Представляется убедительным мнение о необходимости различать правовой статус в узком и широком смысле или правовой статус и правовое положение личности [6, с. 20—23]. Не-

четкое разграничение этих двух понятий обусловило мнение о том, что о субъективном праве на труд можно говорить только в случае, когда нарушение его или отказ в пользовании им влечет за собой возможность обжалования в судебном порядке, или право на труд качеством субъективного права гражданина обладает лишь по линии государственного права, а по линии колхозного и трудового — элемент правоспособности. Такие утверждения не учитывают особенности права на труд как элемента правового статуса.

В условиях социализма право на труд — основное субъективное право в содержании правового статуса граждан, и именно поэтому обеспечивается различными видами гарантий, в том числе и процессуальными. Поэтому правовые нормы, конкретизирующие содержание права на труд и определяющие формы и гарантии его реализации и способы защиты, включены в различные отрасли советского социалистического права, в которых образуют институты, призванные обеспечивать право на труд, реально претворять его в жизнь. Это обстоятельство, на наш взгляд, не принимают во внимание некоторые авторы при анализе обязанности государства обеспечить работой всех граждан и обязанности конкретных предприятий принимать на работу каждого гражданина. Обязанность обеспечивать граждан работой работой присуща лишь социалистическому государству. Она придает праву на труд важную особенность — «требовать предоставления ему (гражданину.— Б. П.) труда, вещь, которая в рамках буржуазного строя являлась бы бессмысленной» [11, ф. 1235, оп. 93, д. 196, л. 9—11].

В. И. Ленин писал: «Труд объединен в России коммунистически постольку, поскольку ... государственная власть ... распределяет рабочие силы между разными отраслями хозяйства и предприятиями...» [2, т. 39, с. 273]. Следовательно, обеспечение граждан работой конкретизируется в обязанностях: 1) государственных органов, планирующих размещение производительных сил страны, внедряющих в производство достижения НТР с последующим высвобождением работников; 2) органов, распределяющих молодых специалистов и молодых работников; трудоустраивающих и оказывающих содействие в трудоустройстве граждан; 3) органов, осуществляющих контроль за правильным использованием рабочей силы и надзор за законностью и правопорядком при использовании рабочей силы; 4) органов, осуществляющих защиту трудовых прав рабочих; 5) предприятий, учреждений и организаций, осуществляющих прием на работу и увольнение рабочих и служащих; 6) органов, допускающих и контролирующих индивидуальную трудовую деятельность в различных ее формах. Изложенное свидетельствует, что реализация права на труд обеспечивается не только собственными действиями его обладателя, но и действиями конкретно обязанных субъектов в лице различных государственных орга-

нов, предприятий, учреждений и организаций. Действия граждан, направленные на реализацию своего права на труд, настолько тесно связаны с действиями (деятельностью) обязанных субъектов, что осуществление права на труд в социалистическом обществе вне этой связи в действительности не представляется реальным.

Из сказанного логически вытекает вопрос: почему в регулируемых государственным или административным правом общественных отношениях право гражданина на труд есть субъективное право, а в сфере отраслей — трудового и колхозного права — элемент правоспособности? Обращаясь в органы трудоустройства, гражданин реализует свое субъективное право, обратившись же непосредственно на предприятие, в колхозно-кооперативную организацию, он реализует свою правоспособность. При этом и органы по трудоустройству, и предприятия, и колхозно-кооперативные организации осуществляют прием на работу на основании закона. Следовательно, и в первом, и во втором случаях взаимные права и обязанности сторон данного вида правоотношений урегулированы законом. Неубедительна, полагаем, в этом случае ссылка на исключительную компетенцию администрации в подборе кадров. Сам факт урегулированности правом отношений администрации и граждан, реализующих право на труд в момент приема работы, свидетельствует об этой исключительной компетенции, что полностью соответствует сущности и принципам социалистического строя. Думается, что изложенная позиция в действительности отражает несовершенство отдельных правовых форм реализации права на труд, которое приводит к ослаблению в системе гарантий действий субъектов права на труд отдельных ее элементов, проявляющихся в тех или иных правоотношениях. Это дает основания для дальнейшего совершенствования юридических средств, но не для отрицания за правом гражданина на труд качества субъективного права.

В общем виде субъективное право находит свое выражение в диспозициях правовых норм, формулирующих вид и меру возможности к определенным направленным действиям. Именно с возможностями субъектов права в юридической литературе связано понятие субъективного права. Еще в 40-х годах субъективное право рассматривалось как возможность лица принудить с помощью государственного аппарата другое лицо к выполнению корреспондирующей обязанности [3, с. 70]. Такое понимание, отражающее цивилистический подход к субъективному праву, не совсем приемлемо к праву на труд, поскольку указывает лишь на одну возможность — требовать известного поведения от обязанного лица. В этой связи, с нашей точки зрения, более приемлемой является трактовка субъективного права, предложенная С. Н. Братусем и характеризующая данное право как меру возможного или дозволенного поведения самого управо-

моченного [5, с. 11, 13]. Главное в этом определении — активно-положительные действия самого обладателя. В субъективном праве гражданина на труд активно-положительные действия занимают значительное место. Они необходимы при трудоустройстве, заключении трудового договора, в момент возникновения изменения или прекращения трудового правоотношения. Таким образом, по мысли С. Н. Братуся, мера возможного поведения включает и возможность действовать самому, и возможность требовать поведения от другого, что в большей степени точнее выражает содержание права на труд. Отсюда следует, что указание только на возможность поведения самого обладателя права будет свидетельствовать лишь об избирательном отношении субъекта права на труд к условиям его реализации. Конструктивнее, на наш взгляд, представляется концепция субъективного права (применительно к праву на труд) Н. Г. Александрова. По его мнению, субъективное право «характеризуется неразрывным единством тройкого рода возможностей»: 1) вид и мера возможного поведения для самого обладателя субъективного права; 2) возможность требовать известного поведения от других лиц — поведения, обеспечивающего реализацию первой возможности; 3) возможность прибегнуть в необходимых случаях к содействию принудительной силы государственного аппарата для осуществления второй возможности [4, с. 108—109]. Изложенное позволяет сделать вывод о том, что субъективное право на труд, наряду с возможностью определять собственное поведение и требовать соответствующего поведения от обязанных лиц, включает и возможность быть осуществленным в порядке государственного принуждения, когда обладателю субъективного права препятствуют осуществлять его правомочия или не исполняется корреспондирующая обязанность другими лицами. Характеризуя субъективное право на труд, необходимо акцент сделать на единстве, а не на противопоставлении этих возможностей с точки зрения приоритета одной из них [10, с. 226—227].

Характеристика субъективного права на труд, думается, должна быть дополнена и указанием на возможность пользоваться им как определенным социальным благом. Данное положение разделяется в литературе по общей теории права (С. С. Алексеев, М. С. Строгович, В. А. Патылин, Л. Д. Воеводин) и в отраслевых науках права [8, с. 62—65]. Отдельные ученые считают, что субъективное право связано не только с возможностью пользоваться социальным благом, но и возможностью создавать для общества определенные социальные блага [9, с. 150].

И все же характеристика субъективного права на труд будет не полной, если за его пределами останется интерес самого обладателя субъективного права на труд. Интерес как це-

леустремленная направленность присущ всем субъектам права на труд.

В характеристике субъективного права на труд категория интереса приобретает и политическое значение. Прежде всего речь идет о развитии правовых форм, эффективно стимулирующих реализацию права на труд в определенных географических районах, отдельных условиях производства и т. д. Повышение квалификации, напряженности и производительности труда в ходе осуществления права на труд также тесным образом связано с интересом его обладателя.

Углубленному познанию субъективного права на труд будет способствовать и его характеристика со стороны состояния воли его обладателя. Состояние воли субъектов права на труд во взаимоотношении с предприятием, учреждением и организацией в момент заключения трудового договора и в последующем при организации новых отношений в процессе осуществления права на труд имеет научное и прикладное значение. В частности, это относится к выявлению роли соглашения при приеме на работу, переводах, совмещении профессий и т. д.

Проявлять активно-положительные действия при реализации своей способности к труду субъект права должен с учетом их общественной потребности. Это правило нашло свое закрепление в ст. 40 Конституции СССР. Общественные потребности выступают пределом осуществления свободы выбора профессии, работы, предприятия. Связь свободы выбора профессии, работы, предприятия с учетом общественных потребностей — выражение принципа сочетания общественных и личных интересов. На основе данного принципа трудовое право устанавливает правила приема на работу, нарушение которых является дополнительным основанием прекращения трудового договора (п. 4 ст. 7 КЗоТ). Этот принцип лежит и в основе правил изменения трудовой функции или места работы (ст. 32 КЗоТ УССР). Он же предопределяет и правила прекращения трудовых правоотношений с рабочими и служащими (ст. 40, 41 КЗоТ УССР). С одной стороны, это позволяет глубже исследовать пути усиления гарантий прав рабочих и служащих, высвобождаемых из конкретного производства в результате внедрения организационно-технических мероприятий. С другой — совершенствовать законодательство с целью воздействия на лиц, недобросовестно выполняющих свои трудовые обязанности, допускающих нарушение трудовой дисциплины в избранной ими области общественно-полезной деятельности.

Названные моменты субъективного права на труд в единстве отражают, а каждый в отдельности — конкретизируют многообразие возможного поведения членов нашего общества, применяющих свою способность к труду на общественных средствах производства. Каждый момент субъективного права на труд в отдельности, характеризуемый нами как правомочие в отно-

шении других обязанных лиц или как свобода определенного поведения, или возможность проявления активно-положительных действий с учетом личного интереса, находятся в подчиненном положении по отношению к содержанию субъективного права на труд в целом.

В итоге можно следующим образом сформулировать понятие субъективного права на труд членов социалистического общества в условиях развитого социализма. Субъективное право на труд — это установленная, обеспеченная и гарантированная Конституцией СССР, конституциями союзных и автономных республик, другими нормативными актами социалистического государства равная возможность поведения для каждого члена общества: а) свободно, органически сочетая интерес общества и личности, совершать активно-положительные действия по реализации своей способности к труду в виде избранной профессии, рода занятий и работы, определяемых призванием, способностями, профессиональной подготовкой и образованием; б) требовать от государственных органов, предприятий реального обеспечения работой в соответствии с избранной профессией, квалификацией, специальностью, родом занятий и оплаты ее в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, а также создания условий для безопасного высокопроизводительного и качественного труда; в) при нарушении или возможности такого нарушения прав и гарантий, установленных в обществе развитого социализма с целью обеспечения применения каждым своей способности к труду, прибегнуть к помощи государства и требовать (если этого желает сам субъект права) от его органов (или органов, им уполномоченных) их защиты в порядке, установленном законодательством.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 3. Агарков М. М. Обязательства по советскому гражданскому праву. М., 1940. 156 с. 4. Александров Н. Г. Законность и правоотношение в советском обществе. М., 1955. 129 с. 5. Братусь С. Н. Субъекты гражданского права. М., 1950. 196 с. 6. Витрук Н. В. Основы правового положения личности в социалистическом обществе. М., 1979. 229 с. 7. Горшенев В. Н. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе. М., 1972. 258 с. 8. Иванов С. А. Социальное назначение советского трудового права, его функции, факторы и особенности развития.— В кн.: Советское трудовое право: Вопросы теории. М., 1978, с. 62—65. 9. Ткаченко Ю. Г. Методологические вопросы теории правоотношений. М., 1980. 175 с. 10. Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении. М., 1974. 350 с. 11. ЦГАОР.

Поступила в редколлегию 08.12.83.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ БРИГАДА

Закон о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями определяет производственную бригаду как первичное звено трудового коллектива (ст. 18).

В соответствии с директивами XXVI съезда КПСС, постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» [9, 1979, № 18, с. 118] бригадная форма организации и стимулирования труда в одиннадцатой пятилетке должна стать основной.

В Типовом положении о производственной бригаде, бригадире, Совете бригады и Совете бригадиров, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС 30 марта 1984 г. [6, 1984, № 7], отмечается, что бригадная форма организации и стимулирования труда отвечает современным требованиям производства, научной организации труда, возросшему образовательному и культурному уровню трудящихся, способствует решению экономических и социальных задач, развитию демократических начал в управлении, укреплению трудовой дисциплины, повышению творческой инициативы, воспитанию коллективизма.

На заседании Политбюро ЦК КПСС подчеркивалось, что в «современных условиях бригады играют все большую роль в деле улучшения работы предприятий, воспитания коммунистического отношения к труду, широкого привлечения трудящихся к управлению» [8, 1983, 12 нояб.].

Согласно данным обследования, проведенного ЦСУ СССР, потери рабочего времени в бригадах в два-три раза меньше, а текучесть в 1,3 раза ниже, чем при индивидуальной организации труда [7, 1983, 28 июня]. Так, на Пермском телефонном заводе с начала пятилетки производительность труда индивидуальных 'сдельщиков' повысилась на 16,5%, а бригады — на 20,7%, и таких примеров в промышленности много. Однако достижение положительных результатов возможно лишь при правильной организации бригадной системы. Созданию бригад должна предшествовать определенная подготовительная работа. Поспешность без соответствующей подготовки иногда приводит к распаду бригад или же неэффективной их деятельности, что несомненно дискредитирует бригадную систему. Создавая бригады, следует учесть перспективу, поскольку с повышением интеллектуализации труда повышаются и требования к членам

бригады. Увлечение все бóльшим охватом, так называемой «бригадизацией», без учета конкретных обстоятельств зачастую приводит к отрицательным результатам и является формальным выполнением партийной директивы.

«В ряде отраслей создание бригад носит формальный, компанейский характер, иногда проявляется ненужная поспешность в этом деле, отдается предпочтение количественной стороне в ущерб качественной. Поэтому организация бригад без надлежащей подготовки, в спешке приводит к отрицательным результатам. Так, на заводе «Красный металлист» (Астрахань) после перехода на бригадную систему производительность труда снизилась. И только после работы, проведенной администрацией и общественными организациями, и оказания бригадам помощи в организации труда, в рациональном расположении оборудования и рабочих мест сказались положительные результаты бригадной формы труда» [11, 1983, № 19, с. 8].

В настоящее время более половины (59%) рабочих промышленности участвуют в созданных на предприятиях бригадах. К 1985 г. бригады должны охватить 67% всех рабочих [13, 1983, № 46]. Но уже в настоящее время на ряде предприятий промышленности эта наметка значительно превышена. В объединении «Калужский турбинный завод» 96% рабочих вошли в состав бригады. Опыт завода изучается по всей стране, а вариант бригадного способа производства является в настоящее время эталоном для многих предприятий Советского Союза. Для изучения опыта завода на нем побывали 1500 делегаций различных предприятий многих городов страны.

Преимущества бригадной организации труда очевидны. Бригадная форма организации и стимулирования труда таит в себе огромные возможности: коллективная заинтересованность в конечном результате, рациональное и полное использование рабочего времени, укрепление трудовой дисциплины, взаимозаменяемость в труде, экономное использование энергии и сырья, наиболее полное сочетание интересов личности с интересами коллектива. Лучшим подтверждением этому служит опыт передовых производственных бригад.

Коллективизм в работе значительно повышает производительность труда, дисциплину и ответственность, улучшает психологический климат. В бригаде создается микроклимат, обеспечивающий творческую и ударную работу [12, 1983, 9 июля].

По-разному складываются условия в специализированных и комплексных бригадах. Сложнее обстоят дела с организацией труда в комплексных бригадах, охватывающих определенный технологический процесс, в котором участвуют представители различных профессий, и выполняющих комплекс технологически разнородных, но взаимосвязанных работ, завершающих полный производственный цикл.

В бригадном производстве весьма существенное значение имеет организация сменных и сквозных бригад.

Комплексные бригады имеют ряд преимуществ: их производственный потенциал значительно выше, больше возможностей для взаимозаменяемости, совмещения профессий, расширения зон обслуживания, сокращения простоев и т. д.

Из миллиона действующих в настоящее время в промышленности бригад лишь две пятых составляют комплексные бригады. Сквозные бригады, эффективные с точки зрения оптимального использования техники, оборудования и т. д., составляют 19%.

Заслуживает серьезного внимания опыт работы Объединения БелавтоМАЗ. С целью проверки эффективности работы созданных бригад координационный совет по бригадной организации труда провел аттестацию бригад предприятия, в результате чего многие бригады были укрупнены, значительно увеличилось число сквозных и комплексных бригад.

На июньском (1983 г.) Пленуме ЦК КПСС отмечалось, что в экономической сфере «ключевая задача — кардинальное повышение производительности труда» [2, с. 9]. Решение этой задачи требует правильной организации бригад, их укомплектования и подбора соответствующих бригадиров.

Отношения в бригаде регулируют нормы трудового права. Это общие нормы действующего законодательства, строжайшее соблюдение которых — необходимый элемент социалистической организации труда, и нормы, непосредственно касающиеся трудовых коллективов. В ст. 18 Закона «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» определены основные полномочия коллектива, производственной бригады, которые заключаются в том, что коллектив бригады непосредственно или через Совет бригады участвует в решении вопросов комплектования бригады, планирования и организации повышения квалификации работников, воспитания членов бригады, ее работы, оплаты и стимулирования труда, привлечения к ответственности нарушителей дисциплины и др. Вместе с тем в ст. 18 сказано, что полномочия коллектива производственной бригады определяются положениями о бригадах. После принятия Положения были разработаны рекомендации по развитию бригадной формы организации и стимулирования труда рабочих на предприятиях машиностроения и металлообработки [6, 1981, № 6].

Положение предусматривает издание местных положений, разработанных на основе отраслевых и утвержденных администрацией предприятий по согласованию с профсоюзным комитетом. Отраслевые и местные положения должны отразить особенности отрасли и конкретных предприятий, в частности, определение вида бригад, способ комплектования и т. д.

Согласно ст. 1 Положения, «Производственная бригада является первичной ячейкой трудового коллектива предприятия и низовым звеном управления труда.

Бригада объединяет рабочих для совместного и наиболее эффективного выполнения производственного задания на основе товарищеской взаимопомощи, общей заинтересованности и ответственности за результаты работы».

Исходя из этого определения, мы рассматриваем бригаду как коллектив на низшем уровне. Правовой статус бригады требует уточнения. Очевидно, что бригада не является субъектом права и стороной в договоре с предприятием. Сторонами являются весь коллектив предприятия и каждый рабочий в отдельности путем заключения трудового договора. Бригада — это лишь структурное подразделение в управлении предприятием. Она, как и цеха, отделы и другие структурные подразделения (лаборатории и т. п.), не является субъектом права, и ее полномочия, определенные Положением, вытекают из прав и обязанностей коллектива предприятия в целом и из правомочий каждого рабочего в отдельности. Если и можно обнаружить договорный элемент во взаимоотношении бригады с предприятием, то лишь через коллективный и трудовой договоры. Непосредственной же договорной связи не существует.

Деление субъектов права на два вида — юридические лица и граждане — не применимо к бригаде [3, с. 130—131]. Ни один из этих видов субъектов права не присущ бригаде. Отношения бригады с администрацией могут быть охарактеризованы как отношения субординации, отношения власти и подчинения. Правомочия, предоставленные Законом бригаде, не выходят за пределы предприятия и замыкаются рамками предприятия (ст. 18). Эти правомочия — форма реализации организационно-управленческой функции, наряду с производственной и воспитательной, выполняемой бригадой в процессе своей деятельности. Вместе с тем мы не разделяем взгляды авторов, которые расценивают эти отношения как коллективно-трудо-вые [4, с. 289]. Трудовое правоотношение всегда отличается признаком индивидуальности, оно складывается между конкретным работником и предприятием, учреждением, организацией, а не с их структурным подразделением, каким является производственная бригада. К тому же «всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения всего производственного организма в отличие от движения его самостоятельных органов» [1, т. 23, с. 342]. Бригада — это современная форма управления, обеспечивающая необходимую гармонию в процессе совместного труда.

Комплектование бригады в зависимости от конкретных условий и ее вида производится администрацией. При этом определяется количественный и качественный состав бригады. В процессе деятельности могут быть обнаружены обстоятельства, не предвиденные в процессе формирования бригады, что, естественно, приводит к необходимости внесения изменений в состав бригады. Так, на Волгоградском заводе медицинского оборудования были созданы бригады в составе трех-четырёх рабочих. Опыт показал, что такой небольшой состав бригады не оправдывается. Состав бригады был увеличен до 20 чел. [13, 1983, № 9, с. 8]. Только правильный учет конкретных производственно-технических условий может дать ответ на вопрос: как комплектовать бригаду.

В Типовом положении о бригаде от 31 декабря 1980 г. было предусмотрено, что бригадир назначается приказом руководителя производственной единицы по представлению мастера с учетом мнения бригады. Этот порядок назначения бригадира закреплен также в Типовом положении о бригаде от 30 марта 1984 г.

В процессе обсуждения проекта Закона о трудовых коллективах на собраниях рабочих и в периодической прессе были высказаны многочисленные замечания об установлении более демократического способа назначения бригадира. В ст. 18 Закона предусмотрено, что бригада дает согласие администрации на назначение бригадира, вправе требовать от администрации освобождения его от обязанностей бригадира. Такая формулировка, отличаясь достаточной императивностью, существенно отличается от формулировки, которая дана в Типовом положении от 31 декабря 1980 г. Следовательно, без согласия бригады администрация назначить бригадира не вправе. В печати высказывалось мнение о целесообразности «предоставить бригадам право избирать своего руководителя без какого-либо назначения и утверждения администрацией» [10, 1983, 28 апр.]. Такую позицию законодатель справедливо не принял, ибо бригадир является в бригаде представителем администрации и поэтому его назначение не может быть произведено «без назначения и утверждения» администрацией. К тому же приказ о назначении бригадира придает ему необходимый авторитет. Устранить администрацию от акта назначения бригадира — значит умалять принцип единоначалия на производстве.

Межличностные отношения в бригаде во многом определяются и зависят от личности бригадира. Его компетентность, стиль работы и моральный облик определяют психологический климат в бригаде, что и должно учитываться при назначении бригадира.

Комплектование бригады, естественно, требует определенного оформления путем издания приказа или распоряжения с доведением до сведения членов бригады.

Поскольку комплектование бригады администрация производит исходя из производственных соображений, в процессе работы возможны переходы работников из одной бригады в другую по распоряжению администрации. Думается, что и в этом случае должно учитываться мнение бригады. Такой переход следует считать не переводом на другую работу, а лишь перемещением. Вряд ли можно согласиться с предложением производить запись о вступлении в бригаду в трудовой книжке [5, с. 32]. Бригада определяет рабочее место, а не место работы. Местом работы является предприятие в целом. Изменение рабочего места не заносится в трудовую книжку. Только о переходах на другую постоянную работу, согласно постановлению Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 сентября 1973 г. [9, 1973, № 21, с. 115] и Инструкции Госкомтруда СССР, согласованной с ВЦСПС, от 20 июня 1974 г. [6, 1974, № 9; 1981, № 4], должны производиться записи в трудовой книжке. Вступление рабочего в бригаду не является переводом на другую постоянную работу. Соображение же о том, что в комплексной бригаде рабочему приходится выполнять различные функции в порядке совмещения профессии членов бригады, также не убедительны для признания перехода из одной бригады в другую переводом. В ст. 21 КЗоТ УССР предусмотрено, что соглашением сторон может быть установлено выполнение работы по нескольким профессиям или специальностям (совмещение профессий). Поэтому рекомендация о записи в трудовой книжке в случае перехода из одной бригады в другую не заслуживает внимания. Поскольку при переходе в другую бригаду имеет место перемещение, а не перевод, надо сделать вывод о том, что воля работника безразлична при решении вопроса о комплектовании бригады и ее изменении в процессе трудовой деятельности. Конечно, бригадир, Совет бригады и бригада в целом вправе вносить предложения администрации о зачислении работников в бригаду, равно как и об исключении из состава бригады по тем или иным соображениям, диктуемым интересами производства. Однако окончательное решение вопроса принадлежит администрации.

Бригадир и Совет бригады должны принимать меры к укреплению трудовой дисциплины. Указания бригадира обязательны для членов бригады, поскольку в процессе труда они находятся в его подчинении. Однако дисциплинарная власть (в смысле права наложения дисциплинарных взысканий) принадлежит администрации исходя из принципа единоначалия. Бригадир лишь с учетом мнения бригады или Совета бригады может делать соответствующие представления администрации или общественным организациям для применения к нарушителям дисциплины мер дисциплинарного или общественного воздействия. Полагаем, что бригадиру и Совету бригады должно быть

предоставлено право делать соответствующие представления и о досрочном снятии дисциплинарного или общественного взыскания в случае, если член бригады исправился, доказав это добросовестным трудом.

Материальное воздействие на нарушителей трудовой дисциплины бригада может оказывать непосредственно без санкции администрации. Это возможно при регулировании оплаты труда членов бригады с помощью коэффициента трудового участия (КТУ). Так, при определении показателей КТУ учитывается ряд моментов: производительность труда, качество, совмещение профессий, помощь другим членам бригады и т. д. Среди этих показателей определенное место занимает и соблюдение трудовой дисциплины. Нарушителю дисциплины решением бригады размер КТУ может быть снижен. Для применения такой меры следует по аналогии учитывать основания для депремирования, предусмотренные в действующих на данном предприятии Положении о премировании и Положении о вознаграждении по итогам годовой работы. Во всех случаях при определении КТУ следует избегать уравнилельных тенденций. В постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. предусмотрено, что бригаде предоставляется право определять размер премий и заработка, выплачиваемых за работы всего коллектива бригады, с учетом реального вклада каждого члена бригады в общие результаты работы.

Коллектив бригады вправе выдвигать кандидатов на материальное и моральное поощрение, определять победителей социалистического соревнования. Таким образом, в различных формах бригада вправе давать оценку трудовой репутации члена бригады, как положительную, так и отрицательную. Объективность такой оценки гарантируется демократическим способом ее определения.

Таковы основные вопросы, связанные с правовым статусом бригадной формы организации и стимулирования труда. В настоящее время на стадии становления и развития этой прогрессивной формы необходимо дальнейшее накопление материала для последующих исследований применения в этой сфере норм советского трудового права.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 14—15 июня 1983 г. М., 1983. 80 с. 3. Братусь С. Н. Субъекты гражданского права. — Сов. гражданское право, ч. 1/Под ред. В. Ф. Маслова и А. А. Пушкина. К., 1983, с. 130—131. 4. Гинзбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. 289 с. 5. Орлов А. Г. Право и инициатива в труде. М., 1982. 32 с. 6. Бюл. Госкомтруда СССР. 7. Известия. 8. Правда. 9. СП СССР. 10. Сов. культура. 11. Сов. профсоюзы. 12. Труд. 13. Экон. газ.

Поступила в редколлегию 08.12.83.

**НЕКОТОРЫЕ ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ
СОКРАЩЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ**

Развитой социализм значительно расширил юридические гарантии права на труд. Это касается не только новых элементов его содержания, но и, главным образом, условий их реализации, к которым относятся, в частности, правила расторжения трудового договора по инициативе рабочего или служащего. Они включают: письменное предупреждение о предстоящем увольнении и его срок, выдачу трудовой книжки и производство расчета, оставление работы по истечении срока предупреждения и возможности соглашения между сторонами о расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении.

Правила расторжения трудового договора по инициативе рабочего или служащего способствуют эффективности (интенсивности) общественного производства и обеспечивают всемерную охрану трудовых прав, что в конечном счете ведет к стабильности трудовых отношений. Посредством правового механизма расторжения трудового договора по инициативе рабочих или служащих эта задача решается, с одной стороны, путем устранения причин, побудивших работника к подаче заявления об увольнении по собственному желанию, и создания условий для продолжения трудового правоотношения, с другой — путем установления правовых последствий, качественно дифференцированных (на положительные и отрицательные) в зависимости от причины расторжения трудового договора.

Эти функции в правовом механизме расторжения трудового договора делятся на внутреннюю и внешнюю. Внутренняя направлена на регулирование трудовых отношений и воздействует на обе стороны трудового договора, вовлекая в сферу регулирования и трудовой коллектив; внешняя имеет объектом регулирования только увольняющегося работника, воздействуя на его сознание.

В выполнении первой задачи, как это вытекает из материалов июньского (1983 г.) Пленума ЦК КПСС, особое значение приобретают правовые вопросы четкой и умелой организации производства и труда, укрепления трудовой дисциплины, ускорения научно-технического прогресса [3, с. 11, 14—15]. Повышается значение каждого часа, каждой минуты рабочего времени, строгого соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, обеспечения стабильности кадров на каждом участке производства [5, 1980, № 3, ст. 17]. Это тем более важно потому, что в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве,

на транспорте, в непроизводственных отраслях все еще велики потери рабочего времени, не везде рационально используются трудовые ресурсы, медленно сокращается текучесть кадров. Некоторые рабочие и служащие трудятся не с полной отдачей, не дорожат интересами коллектива, допускают прогулы и опоздания, встречаются случаи пьянства, необоснованного перехода с одного предприятия на другое [5, 1983, № 21, ст. 115].

В результате необоснованного привлечения людей на разного рода работы, не связанные с производственной деятельностью, нередко имеют место большие потери производительности труда, нарушения нормальной работы предприятий. Потери рабочего времени неизбежно приводят к нарушениям в режиме труда, к штурмовщине, к введению сверхурочных работ, что в конечном счете отрицательно сказывается на стабильности кадров [7, с. 7—9]. Такие негативные явления в организации труда и производства — одна из главных причин текучести кадров.

Важно не только то, чтобы хороший труд хорошо вознаграждался и получал достойное общественное признание. Необходимо, чтобы практика материального и морального поощрения в сочетании с образцовой организацией труда поддерживала и развивала в людях сознание полезности, нужности их усилий, выпускаемой ими продукции [1, с. 17].

Социологи выделяют около 80 мотивов увольнения по собственному желанию. Проведенное на харьковском заводе «Красный Октябрь» социологическое исследование показало, что большинство увольняющихся рабочих и служащих не устраивают содержание и условия труда, степень его организованности, неритмичность, отсутствие перспективы роста, повышения квалификации, неудовлетворенность взаимоотношениями в коллективе, недостаточное внимание со стороны руководителей [9, 1983, 13 сент.; 10, 1982, 20 февр.]. В реализацию внутренних функций правового механизма расторжения трудового договора по инициативе рабочего или служащего вовлекается трудовой коллектив как объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на предприятии, в учреждении или организации [4, 1983, № 25, ст. 382]. Коллектив заинтересован в конечных результатах труда отдельного работника и коллектива в целом, в ликвидации причин текучести кадров, в создании стабильных высококвалифицированных кадров рабочих и служащих. Трудовые коллективы наделены полномочиями в области организации, нормирования и оплаты труда. В частности, они вправе: предлагать и осуществлять меры по внедрению прогрессивных форм организации труда, способствующих повышению его производительности, выполнению установленных планов с меньшей численностью персонала, улучшению использования рабочего времени; принимать участие в стимулировании работников, выполняющих боль-

щий объем работы по сравнению с действующими нормами (заданиями), а также вносить предложения о совершенствовании оплаты труда, обеспечении соответствия заработной платы каждого работника личному трудовому вкладу и об усилении ее зависимости от конечных результатов работы коллектива; осуществлять контроль за применением действующих норм труда и условий его оплаты. Трудовые коллективы наделены полномочиями и в области улучшения условий и охраны труда. Так, они обсуждают и одобряют комплексные планы улучшения условий и охраны труда, контролируют выполнение этих планов; вносят предложения по техническому перевооружению, механизации и автоматизации, улучшению организации и повышению культуры производства, сокращению ручного, мало-квалифицированного и тяжелого физического труда, активно участвуют в их реализации. Трудовые коллективы участвуют в обсуждении и решении вопросов подготовки, расстановки и рационального использования кадров, обеспечения стабильности коллективов; рекомендуют членов коллектива, отличившихся в труде, на повышение разряда (класса) либо продвижение по работе; рассматривают вопросы повышения квалификации кадров, обучения новым профессиям, развития наставничества, работы школ по изучению передовых методов труда.

В создании стабильного трудового коллектива важную роль играют социалистическое соревнование и творческая инициатива. В постановлении ЦК КПСС «О совершенствовании организации, практики подведения итогов социалистического соревнования и поощрения его победителей» указывается на необходимость повысить роль трудового коллектива, полнее учитывать особенности трудовой деятельности различных категорий трудящихся и таким образом устранять причины текучести кадров [9, 1983, 30 сент.].

Не менее важно для сокращения текучести кадров привлекать трудовые коллективы к решению вопросов материального и морального стимулирования, определению результатов труда, распределению жилой площади, мест в дошкольных учреждениях и т. д.

В целях улучшения условий труда, повышения эффективности использования трудовых ресурсов и закрепления кадров ЦК КПСС и Совет Министров СССР приняли постановление «О дополнительных мерах по закреплению кадров в производственных объединениях и на предприятиях текстильной и некоторых других отраслей промышленности системы Министерства легкой промышленности СССР» [9, 1982, 1 авг.].

Постановление предусматривает меры по ускорению технического перевооружения, значительному улучшению условий труда за счет снижения уровня производственного шума, сокращения удельного веса численности рабочих, занятых ручным трудом; по внедрению прогрессивных бригадных форм органи-

зации и стимулирования труда. Так, рабочим основных цехов дополнительная плата за труд в ночное время повышена до 70%, а рабочим вспомогательных цехов и младшему обслуживающему персоналу — до 30% тарифной ставки за каждый час работы в ночное время. Кроме того, установлены дополнительные льготы лицам, обучающимся новым профессиям.

В установленный законодательством о труде срок предупреждения о предстоящем увольнении с работы по собственному желанию администрация предприятия, учреждения, организации должна не только подыскать нового работника, но и выяснить причины, побудившие работника подать заявление об увольнении и принять меры к их устранению. Как показывает практика, многие причины увольнения по собственному желанию до истечения срока предупреждения могут быть устранены. Этому способствуют общественные бюро и отделы кадров предприятий как органы общественной самодеятельности трудовых коллективов [6, 1981, № 11, с. 20]. Общественные отделы кадров содействуют рациональному использованию рабочей силы, укреплению трудовой дисциплины, улучшению условий труда и быта, закреплению кадров на производстве. Общественный отдел кадров оказывает помощь администрации и профсоюзному комитету в выявлении и изучении причин текучести кадров, потерь рабочего времени, нарушения трудовой дисциплины; способствует созданию условий для повышения квалификации, общеобразовательного уровня рабочих, а также продвижению по работе. Общественный отдел кадров рассматривает заявления работников об увольнении по собственному желанию, проводит с ними индивидуальную работу, выясняет причину, послужившую поводом для подачи заявления об увольнении по собственному желанию, и в необходимых случаях ставит перед администрацией вопрос о принятии мер по устранению этой причины или переводе работника на другой участок работы в установленном порядке.

Опыт показывает, что при хорошей работе общественных отделов кадров до 50% лиц, подавших заявление об увольнении по собственному желанию, остаются в трудовом коллективе. Так, на Брянском машиностроительном заводе введен принцип анализа причин, побудивших работника подать заявление об увольнении. В анализе участвуют общественные бюро отдела кадров и непосредственный руководитель (мастер). В результате плановой работы в 1982 г. 380 человек взяли свои заявления обратно [10, 1982, 16 февр.].

Проблему рационального использования трудовых ресурсов, закрепления кадров на производстве и снижения их текучести помогает решать система профессионального продвижения работников, разрабатываемая на многих предприятиях по опыту ВАЗа. В современном производстве еще немало профессий с обедненным содержанием труда. Для закрепления рабочих и

служащих на предприятии очень важно, чтобы проработавший 2—3 года на каком-то определенном месте имел возможность сменить профессию на более содержательную. Этот вывод вытекает из решений XXVI съезда КПСС о необходимости создания наиболее благоприятных условий для высокопроизводительного труда и усиления его творческого характера. Партия и государство прилагали и прилагают много усилий, чтобы сделать труд человека не только более производительным, но и содержательным, интересным, творческим [2, с. 57—176].

Осуществление курса на повышение эффективности производства и качества работы в условиях научно-технического прогресса требует непрерывного углубления и расширения знаний, роста мастерства рабочих и служащих. Поэтому профессиональное обучение включает: подготовку новых рабочих и служащих, переподготовку и обучение вторым профессиям, повышение квалификации работников [6, 1980, № 5, с. 3].

Устраняя одну из главных причин текучести кадров, на предприятиях достигается соответствие уровня квалификации рабочих требованиям производства, задачам повышения его эффективности и качества, обеспечивается социальное развитие трудового коллектива. Переподготовка организуется для обучения рабочих и служащих как высвобождаемых в результате научно-технического прогресса, так и изъявивших желание сменить имеющуюся у них профессию с учетом потребностей производства. Работа по профессиональному обучению рабочих и служащих на производстве проводится администрацией совместно с профсоюзными, комсомольскими организациями при активном участии наставников молодежи.

По данным ЦСУ СССР, каждый трудящийся после увольнения тратит на трудоустройство около месяца, следовательно, народное хозяйство страны теряет от этого большое количество рабочего времени [8, с. 2]. Общественные отделы кадров должны рассматривать вопросы, связанные с расстановкой, переводом и перемещением внутри предприятия, а также увольнением с работы всех подавших заявления о расторжении трудового договора.

Совет Министров СССР и ВЦСПС в постановлении «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины» [5, 1983, № 21, ст. 116] признали необходимым повысить роль местных органов по труду и бюро по трудоустройству населения не только в деле рационального использования трудовых ресурсов, быстрее трудоустройства граждан, но и в деле укрепления трудовой дисциплины и сокращения текучести кадров. Эту задачу бюро по трудоустройству осуществляет через посреднические функции, содействуя реализации гражданами гарантированного права на труд, выбор профессии, род занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой и образованием. Опыт их работы поз-

воляет значительно сократить потери общественно необходимого рабочего времени, а время вынужденного прогула, складывающегося с момента увольнения по собственному желанию до устройства на новую работу, при участии органов трудоустройства сокращается с 20—28 до 4—5 дней и, таким образом, сэкономят сотни миллиардов рублей. Так, по Латвийской ССР в 1982 г. сокращение времени на трудоустройство помогло получить дополнительной продукции в промышленности на сумму 13 миллиардов рублей [9, 1983, 20 авг.].

В соответствии со ст. 31 КЗоТ УССР администрация не вправе требовать от рабочего или служащего выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу на том же предприятии или на другое предприятие допускается только с согласия рабочего или служащего за исключением случаев, предусмотренных ст. 33, 34, 147 КЗоТ УССР. При заключении трудового договора администрация обязана закрепить за работником определенное рабочее место, станок, машину и пр. и обеспечить его инструментом и приспособлениями, необходимыми для работы.

С учетом системы профессионального продвижения рабочих, разрабатываемой администрацией предприятия с участием профсоюзного комитета, при согласии работника допускается перевод на другую более содержательную работу. Еще в большей степени такая возможность проявляется при введении бригадной формы организации и стимулирования труда. Здесь обучение рабочих вторым профессиям организуется для расширения их профессионального профиля, подготовки к работе в условиях бригадной или другой коллективной формы организации труда, а также по совмещаемым профессиям. Бригадная форма создает возможности для повышения содержательности труда, эффективного использования рабочего времени и на этой основе — дальнейшего роста производительности труда, улучшения качества продукции [6, 1981, № 4, с. 3]. При этом ускоряются рост квалификации и приобретение профессиональных навыков, особенно молодыми работниками, обеспечивается активное участие рабочих в управлении производством, сокращается текучесть кадров. Такая форма организации труда обеспечивает взаимозаменяемость и расширение смежных профессий рабочих комплексных бригад, ибо, как правило, наряду с работой по основной профессии каждый член бригады должен владеть дополнительно одной или несколькими профессиями.

Бригадная форма организации и стимулирования труда создает широкие возможности для применения прав и обязанностей трудовыми коллективами в области переподготовки и повышения квалификации рабочих, а также в области включения и исключения отдельных работников из членов бригады (переводы, перемещения, увольнения). Бригадир как руководитель бригады или совет бригады имеют право вносить на рассмотрение адми-

нистрации предложения о зачислении рабочего в бригаду или о его исключении, с учетом мнения всего коллектива бригады. Совет бригады способствует улучшению подбора и расстановки кадров, укреплению трудовой дисциплины и сокращению текучести кадров.

Коллектив бригады вправе рекомендовать администрации и профсоюзной организации изменять в установленном порядке квалификационный разряд рабочего, численный и профессионально-квалификационный состав бригады. Совет бригады вправе рассматривать вопросы приема в бригаду новых рабочих, увольнения членов бригады, а также выведения из ее состава отдельных рабочих по решению общего собрания бригады, о выполнении установленного объема работы меньшей численностью.

В соответствии со ст. 18 Закона СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» коллектив производственной бригады непосредственно или через совет бригады участвует в решении вопросов комплектования бригады, планирования и организации ее работы, оплаты и стимулирования труда, повышения квалификации работников, воспитания членов бригады, привлечения к ответственности нарушителей дисциплины; дает согласие администрации на назначение бригадира, вправе требовать от администрации освобождения бригадира от обязанностей, если он не оправдал доверия коллектива.

Наличие таких правовых оснований расширяет возможности коллективов бригад использовать перевод на другую работу и перемещение в целях социального развития трудового коллектива предприятия в целом и сокращения текучести кадров. В соответствии с п. 5 ст. 36 КЗоТ УССР перевод работника на другое предприятие допускается только с его согласия. В трудовой книжке делается запись: «Уволен в связи с переводом на другую работу (указывается предприятие) по согласованию между руководителями». В этом случае трудовой стаж не прерывается и правило п. 16 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве» от 13 декабря 1979 г. [5, 1980, № 3, ст. 17] не применяется. Этим постановлением и последующим законодательством о труде [4, 1983, № 33, ст. 507] введено три срока предупреждения о предстоящем увольнении по собственному желанию: 2 месяца — без уважительных причин; 1 месяц — при наличии причин, признаваемых законом уважительными; срок, о котором просит работник, — при наличии уважительных причин, исключающих возможность для работника продолжать работу (например, при зачислении в учебное заведение, переезде в другую местность и др.).

Невыгодные для работника последствия установлены только при увольнении без уважительных причин: во-первых, при расторжении трудового договора по инициативе работника непрерывный стаж работы прерывается, если перерыв в работе превысил три недели (21 календарный день); во-вторых, повторное увольнение в течение календарного года также прерывает трудовой стаж работы.

В то же время при увольнении по собственному желанию по уважительным причинам непрерывный стаж сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если законодательством не установлены более длительные сроки сохранения непрерывного трудового стажа. Перечень уважительных причин увольнения по собственному желанию дан в постановлении Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 9 июля 1980 г. в редакции от 28 апреля 1984 г. [6, 1980, № 10, с. 45; 1984, № 8, с. 9]. Руководители предприятий, учреждений, организаций должны принимать необходимые меры по уменьшению сроков оформления документов, связанных с увольнением и приемом на работу рабочих и служащих.

Список литературы: 1. Андропов Ю. В. Учение Карла Маркса и некоторые вопросы социалистического строительства в СССР. М., 1983. 31 с. 2. Материалы XXVI съезда КПСС. М., 1981. 223 с. 3. Материалы Пленума ЦК КПСС, 14—15 июня 1983 г. М., 1983. 80 с. 4. Ведомости Верховн. Совета СССР. 5. СП СССР. 6. Бюл. Госкомтруда СССР. 7. Жигалкин П. И. Трудовое право в обеспечении стабильности кадров. Х., 1977. 128 с. 8. Клепцов В. В. Охрана трудовых прав рабочих и служащих — важная задача профсоюзов. — Сов. юстиция, 1981, № 20, с. 2—5. 9. Правда. 10. Труд.

Поступила в редколлегию 17.12.83.

В. С. Венедиктов

Харьков

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Установленная законодательством продолжительность рабочего дня и рабочей недели — мера участия каждого рабочего или служащего в общественном труде — находится в основе распределения по различным отрезкам времени с целью его соблюдения и рационального использования. Такими отрезками времени могут быть календарный день, неделя, месяц, квартал, год. Выбор календарного периода, в течение которого распределяется продолжительность рабочего времени, зависит от специфики общественного производства и режима работы предприятия, учреждения или организации. Предприятия могут работать прерывно, т. е. когда производственный процесс останавливается на один или два выходных дня, и непрерывно — когда основное производство функционирует все дни календарной

недели. Исходя из этого нормы продолжительности рабочего времени должны быть распределены таким образом, чтобы были обеспечены благоприятные условия для осуществления предприятием своих функций, полного использования оборудования, слаженной работы подразделений и служб, а также соблюдены нормы трудового законодательства в целях охраны здоровья и обеспечения отдыха трудящихся.

Следовательно, режим рабочего времени — это распределение норм продолжительности рабочего времени для надлежащего течения трудового процесса и обеспечения свободного времени трудящимся. Правовые вопросы режима рабочего времени включают в себя порядок определения времени начала и окончания работы, продолжительность и порядок чередования времени работы и отдыха, времени и продолжительности перерывов в процессе труда. Продолжительность рабочего времени как общая норма установлена законодательством для рабочих и служащих в масштабе всей страны, а режим рабочего времени вводится с учетом местных условий при выборе конкретного его варианта. Поэтому начало и окончание смен, учитывая характер производства и интересы коллектива работников, определяются руководителем предприятия, учреждения, организации совместно с профсоюзным комитетом и по согласованию с исполкомом местного Совета народных депутатов [1, 1971, прилож. к № 29, ст. 243]. Это дает возможность в пределах конкретного населенного пункта обеспечивать согласованность в режимах труда и отдыха, улучшать работу сферы обслуживания населения.

Режим рабочего времени можно классифицировать по следующим видам: а) режимы, обеспечивающие соблюдение продолжительности рабочего дня; б) режимы, обеспечивающие соблюдение продолжительности рабочей недели; в) режимы, обеспечивающие соблюдение продолжительности рабочего дня и рабочей недели за определенный учетный период.

Такая классификация режимов рабочего времени помогает уяснить, берется ли за основу в распределении продолжительности рабочего времени норма продолжительности рабочего дня, или норма продолжительности рабочей недели, или они обе реализуются за определенный учетный период. Режимы можно разделить на режимы с поденным, недельным, суммированным учетом рабочего времени. Предлагая такую классификацию, заметим, что всякая классификация имеет черты условности и что при известных условиях одно явление может превратиться в свою противоположность. Мы наблюдаем здесь взаимодействие и взаимопроникновение» [3, с. 37].

Рабочий день как норма часов, установленная законом, в течение календарного дня может быть реализован в чистом виде путем установления времени начала и окончания работ, перерывов для отдыха и приема пищи. Важным моментом в

данном случае является тот факт, что норма продолжительности рабочего дня соблюдается в течение календарного дня с сокращенной продолжительностью накануне выходных и праздничных дней. Такой режим устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и находит свое отражение в правилах внутреннего трудового распорядка.

В соответствии со ст. 60 КЗоТ УССР на работах с особыми условиями и характером труда в порядке и случаях, предусмотренных законодательством, рабочий день может быть разделен на части с тем условием, чтобы общая продолжительность работы не превышала установленной продолжительности рабочего дня. Порядок, при котором рабочий день может быть разделен на части, определяется законодательством для отдельных категорий рабочих и служащих в специальных положениях о рабочем времени и времени отдыха.

Порядок распределения нормы продолжительности рабочего дня и порядок распределения недельной нормы продолжительности рабочего времени по дням недели с соблюдением в среднем за неделю нормальной продолжительности рабочего дня — два вида режимов рабочего времени. Законодательство о труде различает две основные разновидности рабочей недели: шестидневную и пятидневную. Наиболее распространенными формами реализации нормы продолжительности рабочей недели по дням недели являются графики сменности. Согласно ст. 23 Основ законодательства Союза ССР о труде (ст. 52 КЗоТ УССР), графики сменности утверждаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом. Порядок утверждения графика сменности свидетельствует о том, что он является локальной нормой права, а следовательно, обязательным для выполнения членами коллектива. Неявка на работу лица ввиду его несогласия с установленным администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом режимом рабочего времени судебной практикой обоснованно признана прогулом без уважительной причины [7, 1975, № 6, с. 8].

Многообразие производственных условий вызывает необходимость использования в народном хозяйстве различных графиков работы. При определении наиболее рационального графика работы следует исходить из того, что график должен обеспечивать нормальное осуществление технологического процесса, эффективную эксплуатацию оборудования, своевременное проведение его профилактического ремонта и наиболее удобный режим работы трудящихся. На предприятиях конкретные графики устанавливаются с учетом примерных графиков, которые разрабатывают и рекомендуют Госкомтруд СССР и Президиум ВЦСПС [6, 1967, № 6, с. 35].

Для того чтобы график сменности был научно обоснованным и приемлемым для коллектива конкретного предприятия,

необходим экономико-правовой эксперимент. Метод проведения эксперимента уже освещался в юридической литературе [5, с. 123—124]. Он включает в себя поэтапное чередование различных работ, связанных с исследованием специфики производства, контингента работающих и ряда других вопросов, имеющих непосредственное значение в изучении условий правового регулирования рационального режима рабочего времени.

Третий вид режимов рабочего времени — это режимы, обеспечивающие реализацию норм продолжительности рабочего дня и рабочей недели за учетный период, или режимы, связанные с суммированным учетом рабочего времени, при котором ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени по графику или распорядку может в определенных границах отклоняться от установленной законом продолжительности рабочего дня и рабочей недели. Однако при этом суммарная продолжительность рабочего времени за учетный период должна быть равной норме часов учетного периода. Иначе говоря, на работах, где введен суммированный учет рабочего времени, графики сменности должны быть сбалансированы таким образом, чтобы часы, которые рабочие или служащие обязаны отработать за учетный период по графику, соответствовали норме часов рабочего времени данного учетного периода, исчисленного по календарю шестидневной рабочей недели.

Режимы с суммированным учетом рабочего времени вводятся администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом лишь на непрерывно действующих предприятиях и на некоторых видах работ, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории рабочих и служащих ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (ст. 28 Основ законодательства о труде, ст. 61 КЗоТ УССР). Для некоторых категорий работников условия введения и применения суммированного учета рабочего времени могут быть конкретизированы. Так, для работников строительного-монтажных организаций суммированный учет рабочего времени в случае производственной необходимости вводится с разрешения вышестоящего органа, согласованного с соответствующим профсоюзным органом [9, 1978, № 11, с. 16]. Суммированный учет рабочего времени может устанавливаться также непосредственно законодательством, например для водителей и кондукторов пассажирских трамваев и троллейбусов, операторов автоматизированных газораспределительных станций на магистральных газопроводах [6, 1964, № 7, с. 16].

В настоящее время получает распространение вахтовый метод работы, режим рабочего времени которого является разновидностью суммированного учета рабочего времени. Это способ ведения работ при значительном удалении места их проведения от предприятия или организации. Вахтовый метод применяется в основном в необжитых, малодоступных местах, на

предприятиях и в организациях нефтяной, газовой и лесной промышленности, строительства, геологоразведки и железнодорожного транспорта. В постановлении Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 декабря 1981 г. утверждено Типовое положение о вахтовом методе организации работ [6, 1982, № 6, с. 4—8]. Согласно положению, при вахтовом методе организации работ администрация по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливает для рабочих, ИТР, служащих суммированный учет рабочего времени, как правило, за месяц или другой период времени (в зависимости от отрасли народного хозяйства, вида производства и природно-климатических условий) с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормальной, установленной законодательством.

Законодательство не содержит норм, регламентирующих весь комплекс вопросов, связанных с суммированным учетом рабочего времени, хотя отдельные вопросы находят свое отражение в кодексах законов о труде союзных республик, в положениях о рабочем времени и времени отдыха отдельных отраслей народного хозяйства. Однако в современных условиях в связи с дальнейшим расширением сферы применения режимов, связанных с суммированным учетом рабочего времени, необходимо решить основные его вопросы в нормах общего действия. Поэтому следует согласиться с высказанным в литературе мнением о необходимости разработки и принятия Правил о суммированном учете рабочего времени [4, с. 204], в которых нашли бы отражение такие вопросы: порядок введения, определение учетного периода, порядок разработки и утверждения графиков работы, предельная продолжительность рабочей смены, минимальная продолжительность междусменного и еженедельного отдыха, исчисление и компенсация времени переработок.

Совершенствование режимов рабочего времени имеет огромное практическое значение. Немало рабочего времени теряют трудящиеся из-за несогласованности графиков работы учреждений, занятых обслуживанием населения, с режимом работы промышленных предприятий,строек, организаций. Так, выборочная проверка, проведенная работниками отдела по труду Пермского облисполкома, установила, что для ожидания телемастера более 20% заказчиков вынуждены брать отпуск с работы. В результате по одной этой причине за один день в среднем недодается промышленной продукции на 2,5—3 тыс. руб. [8, 1981, 16 янв.]. Важно не только сократить, но и исключить потери рабочего времени, вызванные неудобным режимом работы предприятий и организаций сферы обслуживания. Совет Министров СССР в январе 1983 г. принял постановление по вопросам, связанным с упорядочением режима работы предприятий, организаций и учреждений, занятых обслуживанием

населения, в котором указал на необходимость организовать дело так, чтобы запросы и нужды советских людей удовлетворялись полнее и лучше, без ущерба для их производственной деятельности [8, 1983, 18 янв.]. Для этого необходимо шире практиковать смещения начала работы предприятий, организаций сферы обслуживания и жилищно-коммунального хозяйства, организовать их работу в две смены, привлекать в часы пик лиц с пониженной трудоспособностью на неполное рабочее время. Практика свидетельствует о необходимости введения, в виде исключения, так называемого свободного графика там, где позволяют производственные условия. Сущность такого графика заключается в том, что начало и окончание времени работы, а также время для приема пищи и отдыха регулируются самим работником, но с обязательным выполнением нормы продолжительности рабочего времени в течение учетного периода. Опыт Днепропетровского проектного института показал преимущества использования свободного графика. Резко сократились потери рабочего времени, повысилась производительность труда [8, 1982, 29 янв.].

Закрепленный в локальных нормах права режим рабочего времени конкретного предприятия, учреждения или организации должен быть законным и обоснованным. Обеспечение законности в режимах рабочего времени возлагается на администрацию (ст. 8 Основ законодательства о труде, ст. 21 КЗоТ УССР). Изменение режима работы предприятия, учреждения, организации или режима рабочего времени в связи с изменением условий и характера труда входит в компетенцию органов, наделенных законодательством соответствующими полномочиями в установлении конкретного вида режима. Так, переход с режима работы шестидневной рабочей недели на пятидневную возможен: на кооперативных и общественных предприятиях, в учреждениях и организациях — в порядке, определяемом центральными органами кооперативных и общественных организаций по согласованию с Советами Министров союзных республик; на государственных предприятиях, в учреждениях, организациях, аппаратах министерств и ведомств в зависимости от подчиненности и подведомственности их, соответствующими органами, указанными в постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 7 марта 1967 г. «О переводе рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями» [2, 1967, № 7, с. 32].

Учитывая, что перевод на пятидневную или шестидневную рабочую неделю представляет собой режим работы, исключается самостоятельность администрации и профсоюзного комитета в решении данного вопроса. В пределах этого режима работы они определяют продолжительность ежедневной работы, определяют время начала и окончания работы (по согласованию

с исполкомом местного Совета народных депутатов), перерыва на отдых и приема пищи, их продолжительность. Кроме того, порядок установления отдельных режимов рабочего времени предусмотрен непосредственно законодательством.

Закрепленный локальными нормами права режим рабочего времени обязателен для соблюдения всеми работниками предприятия. Исключения составляют лица, не достигшие 18 лет, кормящие матери, лица, работающие неполное рабочее время, надомники и другие категории работников, которым законодательство разрешает допускать отклонения от режима рабочего времени, предусмотренного на конкретном предприятии, в учреждении или организации.

Список литературы: 1. *Ведомости* Верховн. Совета УССР. 2. *СП СССР*. 3. *Бару М. И.* Материальные санкции в трудовом праве.— Сов. гос-во и право, 1981, № 7, с. 33—37. 4. *Лившиц Р. З.* Заработная плата в СССР (правовое исследование). М., 1972. 272 с. 5. *Смирнов О. В.* Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968. 184 с. 6. *Бюл. Госкомтруда СССР*. 7. *Бюл. Верхов. Суда РСФСР*. 8. *Труд*. 9. *Экон. газ.*

Поступила в редколлегию 08.12.83.

В. В. Жернаков

Харьков

НЕКОТОРЫЕ ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СООТВЕТСТВИЯ РАБОТНИКА ХАРАКТЕРУ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ

КПСС и Советское государство всегда придавали большое значение работе с кадрами. В. И. Ленин в 1922 г. писал: «первоочередная задача момента не декреты, не реорганизации, а *подбор людей; установление индивидуальной ответственности за делаемое; проверка фактической работы*» [1, т. 44, с. 369—370].

Для обеспечения максимально эффективного использования трудовых ресурсов необходимы подбор и расстановка рабочих и служащих с учетом их знаний, опыта работы, способностей и возможностей с тем, чтобы они соответствовали требованиям, необходимым для выполнения определенной работы. Решению этой задачи способствуют также правовые способы проверки деловых качеств работника, как испытание при приеме на работу и периодическая аттестация. Соответствие деловых, профессиональных качеств работника характеру поручаемой ему работы — необходимое условие рациональной расстановки кадров на предприятиях.

В современных условиях, в период интенсивного развития науки и техники неизмеримо возрастает значение личного вкла-

да каждого работника в решение задач хозяйственного и культурного строительства. Новая техника и технология не только облегчают труд, но и существенно меняют его содержание, делая его высокоэффективным. Естественно, возрастает и значение выяснения вопроса, соответствует ли трудящийся требованиям работы, которую выполняет.

Статья 11 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и ст. 26 КЗоТ УССР содержат положения, в соответствии с которыми при заключении трудового договора может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия рабочего или служащего поручаемой ему работе. Таким образом, в норме права указана цель испытания — проверка деловых качеств и результат — решение вопроса, может ли данный работник выполнять порученную ему работу на надлежащем уровне. Вывод о соответствии либо несоответствии может быть сделан администрацией предприятия лишь после выявления определенных качеств работника, которые затем сопоставляются с качествами, заложенными в трудовой функции.

В законе речь идет о соответствии работника поручаемой работе. Формулировку «проверка соответствия рабочего или служащего поручаемой ему работе» следует понимать как проверку соответствия деловых качеств работника качествам, необходимым для выполнения данной работы.

Вопрос о необходимых для выполнения работы качествах — центральный в институте испытания. Любая профессия, работа имеют свои особенности, и поэтому в каждом конкретном случае требования к работнику должны предъявляться с учетом этих особенностей. Однако это не исключает возможности выделения общих для всех профессий и работ критериев оценки качеств рабочего или служащего. Так, в юридической литературе высказывались мнения, что такими критериями должны являться: политический, квалификационный, моральный, психологический. В случае, когда медицинский осмотр при приеме на работу обязателен, перечень дополняется и медицинским критерием [7, с. 92].

На ноябрьском (1982 г.) Пленуме ЦК КПСС подчеркивалось: «...нужно правильно расставлять кадры, с тем чтобы на решающих участках стояли люди политически зрелые, компетентные» [9, 1982, № 17, с. 21]. В первую очередь такие требования предъявляются к руководителям предприятий, учреждений, организаций, ко всем инженерно-техническим работникам. В. И. Ленин придавал огромное значение подбору руководителей: «Мы пойдем себе своей дорогой, стараясь как можно осторожнее и терпеливее испытывать и распознавать настоящих организаторов, людей с трезвым умом и с практической сметкой... Только таких людей, после десятикратного испытания, надо, двигая их от простейших задач к труднейшим, выд-

вигать на ответственные посты руководителей народного труда, руководителей управления» [1, т. 36, с. 193—194].

Конституция СССР, Устав КПСС, Устав профессиональных союзов СССР закрепляют авангардную роль КПСС в жизни нашего общества [3, с. 3; 14, с. 7]. «Вооруженная марксистско-ленинским учением, Коммунистическая партия определяет генеральную перспективу развития общества, линию внутренней и внешней политики СССР, руководит великой созидательной деятельностью советского народа...» — говорится в ст. 6 Основного Закона СССР. Единство советского народа немыслимо без руководящей и направляющей силы Коммунистической партии, так же как и деятельность партии немыслима без опоры на широкие народные массы.

КПСС — партия рабочего класса, и в тесном ее единении со всеми трудящимися кроется залог успеха в решении величественных задач хозяйственного и культурного строительства. Трудящиеся широко поддерживают проводимые КПСС и политическую, и экономическую линии. Правильное понимание политики партии, претворение ее в жизнь повседневным трудом — обязанность каждого сознательного рабочего и служащего. Данная позиция находит поддержку и в законодательстве. Так, в Квалификационном справочнике должностей служащих, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР от 14 января 1969 г., в числе основных требований, предъявляемых к руководителям и специалистам, первым называется правильное понимание политики партии и настойчивое проведение ее в жизнь [8, с. 1].

К политическим качествам, подлежащим проверке в ходе испытания или аттестации, необходимо отнести правильное понимание политической линии и практической деятельности органов государственной власти и КПСС, настойчивое претворение их в жизнь, соблюдение норм партийной и государственной дисциплины. Политический критерий имеет важное значение для определения соответствия работника характеру поручаемой ему работы. В некоторых случаях (при назначении на должности руководителей, при избрании на ответственные и выборные должности) он должен быть основным в решении вопроса о соответствии.

Квалификационный критерий заключается в проверке имеющихся у работника теоретических знаний и практических навыков по данной профессии, специальности. В большинстве случаев — это главный критерий, на него в первую очередь следует ориентироваться при проверке работника, поскольку речь идет о качестве выполнения трудовой функции. Квалификационные требования детально разработаны в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, в Квалификационном справочнике должностей служащих, в квалификационных характеристиках

по профессии и квалификационному разряду, в должностных инструкциях и т. д. Требования относятся к квалификации работника, под которой, по общему правилу, понимается наличие у работника профессиональной и специальной подготовки и степень овладения работником соответствующими знаниями по профессии и специальности [6, с. 129].

При проверке уровня квалификации работника необходимо иметь в виду, что техника и технология не стоят на месте. То, что сегодня воспринимается как вполне приемлемые условия труда, завтра потребует совершенствования, поднятия на уровень передовых достижений научно-технического прогресса. Перед нашим народным хозяйством стоит задача коренного технического перевооружения, выполнение которой связано с внедрением гибких технологий, станков с числовым программным управлением, роботов, с автоматизацией управления сложными процессами производства. Осуществление этой задачи невозможно без высококвалифицированных рабочих и инженерно-технических работников. Поэтому, выясняя профессиональные качества работника, администрация должна, учитывая перспективу, испытывать его с известным «запасом прочности».

Анализ п. 7 Положения о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, в котором говорится, что оценка деятельности работника производится с учетом обсуждения результатов работы и его деловых качеств [5, 1980, № 8, с. 25], позволил В. А. Панкину выделить в профессиональных качествах руководящих работников деловые качества и собственно профессиональные. По его мнению, к деловым качествам руководящих работников необходимо отнести организаторские и другие способности человека, характеризующие его как деятельную личность, что не исключает и его профессиональную компетентность [11, с. 28]. Соглашаясь в целом с этим тезисом, отметим, что применительно к основной массе работников нет необходимости в таком делении. Определяя соответствие работника характеру поручаемой работы, правильнее говорить в целом о деловых качествах, поскольку «деловой» значит «знающий дело, толковый, дельный» [10, с. 142]. Следовательно, деловые качества — это качества, относящиеся к профессии, специальности, квалификации, а деловой работник — это работник, обладающий специальностью, квалификацией. Хотя квалификационный критерий и является основным в оценке результатов испытания или аттестации, наличие достаточной квалификации само по себе еще не означает соответствие рабочего или служащего работе, на которую он поступает или которую он выполняет.

Немаловажное значение в характеристике личности современного работника имеют моральные, нравственные качества.

Нравственные требования носят не только социальный, но и правовой характер, поскольку, во-первых, они закреплены в законодательных актах в числе основных обязанностей рабочих и служащих [13, с. 6], во-вторых, от их соблюдения в немалой степени зависят результаты работы коллектива.

Моральный облик трудящегося предполагает честный, добросовестный труд; достойное поведение, соблюдение правил социалистического общежития; воздержание от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности. Эти требования вытекают из Программы КПСС [2, с. 120], они закреплены в ст. 60 Конституции СССР, в ст. 2 Основ законодательства о труде, в ст. 2, 139 КЗоТ УССР, в п. 11 Типовых правил внутреннего трудового распорядка от 20 июля 1984 г., в других нормативных актах.

Поскольку эти требования закреплены в названных законодательных актах в числе основных обязанностей рабочих и служащих, их несоблюдение в ряде случаев влечет юридические последствия в виде применения санкций. Моральный критерий должен применяться прежде всего при оценке деятельности работников, занимающих ответственные и выборные должности, руководителей, прокуроров, следователей, педагогов, воспитателей.

Действующее законодательство предусматривает возможность расторжения трудового договора по инициативе администрации с работниками, в круг профессиональных обязанностей которых входит соблюдение моральных требований, в случае их недостойного поведения. К таким основаниям следует отнести: виновные действия работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны администрации (п. 2 ст. 41 КЗоТ УССР); совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 3 ст. 41 КЗоТ УССР); проявление бюрократизма руководящим работником (ст. 45 КЗоТ УССР). Под недостойным поведением в данных случаях следует понимать деяния, нарушающие основные моральные нормы общества и противоречащие содержанию служебно-трудовой функции работника, и тем самым дискредитирующие служебно-воспитательные, должностные полномочия соответствующего круга лиц [12, с. 144]. Хотя эти основания расторжения трудового договора и касаются ограниченного круга лиц, закрепление их в законодательстве свидетельствует о важности морального критерия в характеристике личности работника.

Психологический критерий состоит в выяснении определенных качеств работника, позволяющих ему гармонично влиться в коллектив трудящихся. Необходимость выявления психологических качеств (умение находить с людьми психологический

контакт, инициативность, самообладание, чуткость, благожелательность, умение подчинить свои интересы воле коллектива и др.) во многом объясняется повышением роли трудового коллектива в жизни общества. Трудящимся не безразлично, какой работник поступает на предприятие, поскольку ему предстоит работать в данном коллективе. В настоящее время в вопросах организации производства упор делается на коллективные формы организации и стимулирования труда, которые, согласно решениям XXVI съезда КПСС, станут в одиннадцатой пятилетке основными. Бригада, для того чтобы выполнять производственные задания в условиях новой формы организации труда, должна быть крепким, сплоченным коллективом. Единство бригады как коллектива должно основываться не только на самом трудовом процессе, но и на общности интересов, взглядов, нравственных устоев, заинтересованности в выполнении производственных заданий и социалистических обязательств. От сплоченности трудового коллектива, психологической обстановки в нем во многом зависят результаты работы, состояние трудовой дисциплины.

Отсутствие у работника необходимых психологических качеств само по себе не может служить основанием для признания его несоответствующим данной работе и увольнения по данному признаку. В таком случае работник, в целях создания нормальной обстановки в коллективе, может быть перемещен для работы на другое рабочее место, а в некоторых случаях даже уволен с работы. Верховный Суд РСФСР в одном из своих решений записал: «При обоснованности предложения коллектива (совета) производственной бригады об исключении рабочего из бригады администрация перемещает его на другое рабочее место либо с его согласия переводит на другую работу; если возможности перемещения не имеется или рабочий не согласен на перевод, трудовой договор с ним расторгается по основаниям и в порядке, предусмотренном законом» [4, 1984, № 7, с. 12]. Данное решение было принято Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по делу Г., которая, работая на заводе «Штамп» им. Ванникова г. Тулы, была выведена коллективом бригады из ее состава. Эта мера была вызвана тем, что Г. грубо относилась к членам бригады, отказывалась от выполнения работы. Такое поведение отрицательно влияло на результаты труда бригады. Верховный Суд РСФСР признал обоснованным требование об исключении Г. из коллектива бригады.

Медицинский критерий в некоторых случаях является дополнительным. Он применяется в случаях, предусмотренных приказом Министра здравоохранения СССР от 30 мая 1969 г. № 400. Приказом утверждены списки производств и профессий, для работы в которых обязательны предварительные при поступлении и периодические медицинские осмотры в целях

профилактики профессиональных заболеваний и в целях безопасности труда; перечень медицинских противопоказаний, препятствующих приему на работу в производства и профессии, в которых трудящиеся подвергаются периодическим медицинским осмотрам; Инструкция по проведению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров трудящихся.

Медицинские осмотры в данных случаях должны производиться до заключения трудового договора, поскольку в приказе Минздрава говорится о медицинских противопоказаниях, препятствующих приему на работу, а не выполнению работы. Отказ работника без уважительных причин от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра рассматривается как нарушение трудовой дисциплины; если уклонение от прохождения обязательного медицинского осмотра принимает систематический характер, администрация вправе расторгнуть трудовой договор с таким работником по основаниям, указанным в п. 3 ст. 33 КЗоТ РСФСР (п. 3 ст. 40 КЗоТ УССР) [4, 1978, № 7, с. 13]. Если состояние здоровья, препятствующее выполнению данной работы, будет выявлено в период испытания, работник увольняется как не выдержавший испытание; решающим в этом случае будет медицинский критерий. Если такое состояние здоровья будет выявлено не в период испытания или в процессе аттестации, то работник увольняется по п. 2 ст. 40 КЗоТ УССР.

При определении соответствия работника характеру порученной ему работы важен комплексный подход к оценке деловых качеств. Изложенные критерии должны применяться в совокупности, их балансировка в вопросе соответствия находится в зависимости от конкретной профессии, работы.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Программа Коммунистической партии Советского Союза. М., 1978. 144 с. 3. Устав Коммунистической партии Советского Союза. М., 1981. 64 с. 4. Бюл. Верховного Суда РСФСР. 5. Бюл. нормативных актов министерств и ведомств СССР. 6. Глоzman В. А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. Минск, 1978. 184 с. 7. Законодательство о труде/Под ред. А. С. Пашкова, В. И. Семенкова, Минск, 1978. 336 с. 8. Квалификационный справочник должностей служащих. М., 1970. Ч. II. 64 с. 9. Коммунист 10. Ожегов С. И. Словарь русского языка. М., 1981. 816 с. 11. Панкин В. А. Организационно-правовые вопросы продвижения по службе на должности руководителей.— Правоведение, 1983, № 4, с. 24—29. 12. Ставцева А. И., Хохрякова О. С. Трудовой договор. М., 1982. 64 с. 13. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций.— Бюл. Госкомтруда СССР, 1984, № 11. 14. Устав профессиональных союзов СССР. М., 1983. 48 с.

Поступила в редколлегию 08.12.83.

ОЦЕНКА ПРИ АТТЕСТАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

Проверка деятельности работника при аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, которые вправе выносить соответствующие оценки. Действующие положения об аттестации предусматривают различные оценки деятельности работников. Так, при аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи предусмотрены такие оценки: соответствует занимаемой должности; соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций с повторной аттестацией через год; не соответствует занимаемой должности. При аттестации работников научно-исследовательских, проектных, конструкторских, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений высших учебных заведений предусмотрены две оценки: соответствует занимаемой должности и не соответствует занимаемой должности.

При аттестации, направленной на обеспечение надлежащего уровня обучения в учебных заведениях, нет единых оценок при определении деятельности работников.

Согласно Положению об аттестации учителей общеобразовательных школ, аттестационные комиссии вправе дать такие оценки: соответствует занимаемой должности и заслуживает поощрения; соответствует занимаемой должности при условии выполнения рекомендаций комиссии; не соответствует занимаемой должности. Инструкция об аттестации инженерно-педагогических работников училищ государственной системы профессионально-технического образования предусматривает: соответствует занимаемой должности; соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии с повторной аттестацией через год; не соответствует занимаемой должности. При переизбрании (аттестации) профессорско-преподавательского состава: избрание на новый срок; не избрание на новый срок.

Наличие в действующем законодательстве таких различных оценок при аттестации, а тем более внутри одного вида, едва ли оправдано. Их различие не вызвано особенностями того или иного вида трудовой деятельности. Поэтому назрела необходимость установления для всех видов аттестации единых оценок деятельности аттестуемых работников.

В. И. Курилов, например, предлагает закрепить для всех категорий работников следующий единый набор оценок: соот-

ветствует занимаемой должности и заслуживает поощрения, соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций аттестационной комиссии [10, с. 55—66].

С предложенными едиными видами оценок в целом можно согласиться. Однако отметим, что оценка «соответствие занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций аттестационной комиссии» будет полезной только в случае, если будет указан конкретный срок ее реализации. Кроме того, на наш взгляд, необходимо предусмотреть и такую оценку, как «соответствует занимаемой должности либо выполняемой работе и заслуживает продвижения по работе». Данная оценка предусмотрена большинством действующих положений об аттестации.

Полагаем, при аттестации такими едиными оценками для всех видов должны быть:

соответствует занимаемой должности;

соответствует занимаемой должности и заслуживает поощрения;

соответствует занимаемой должности и заслуживает продвижения по работе;

соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии с повторной аттестацией через год;

не соответствует занимаемой должности.

Каждая из этих оценок означает следующее:

Соответствует занимаемой должности предполагает: во-первых, работник имеет надлежащий уровень профессиональной подготовки, выполняет профессиональные обязанности в соответствии с предъявляемыми требованиями, умеет руководить коллективом (если речь идет о руководителе); во-вторых, вносит определенный личный вклад, который характеризуется трудовой активностью и результатами работы; в-третьих, имеет соответствующий идейно-политический уровень, надлежащую степень участия в общественной жизни, социалистическом соревновании.

Соответствует занимаемой должности и заслуживает поощрения означает то же, что и предыдущая оценка. Кроме того, она является более высокой, так как работник, помимо того, что он соответствует занимаемой должности либо выполняемой работе, добился таких показателей в работе, которые превышают его обычные обязанности, и потому заслуживает быть особо отмеченным в виде поощрения. Аттестация имеет своей целью не только определение соответствия занимаемой должности, но и поощрение хорошо работающих [18, с. 29].

Поощрение, как это общепризнано в науке, — публичное признание заслуг, награждение, оказание общественного почета

рабочим и служащим в связи с достигнутыми ими успехами в процессе выполнения работы [8, с. 57].

В связи с тем что положения об аттестации не содержат перечень мер поощрения, к работнику могут быть применены все меры поощрений действующего законодательства.

В соответствии с Основами законодательства о труде и кодексами законов о труде союзных республик, Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка, другими нормативными актами основанием для применения конкретных мер поощрения являются успехи в труде.

Система поощрения за успехи в труде строится на основе ленинских указаний о том, что всякий успех в деле подъема хозяйства должен более регулярно вознаграждаться [1, т. 44, с. 336]. Отсюда — обязательность использования не только морального, но и материального поощрения передовиков труда, их сочетание.

С. С. Каринский полагает, что при поощрении следует принимать во внимание все стороны трудовой и общественной деятельности, а также личные качества работника [8, с. 116].

По мнению А. А. Фатуева, юридический состав, при котором возможно поощрение, включает в себя результативность труда и способы, приемы, методы работы. При выполнении лицом требуемой от него меры труда, т. е. нормы выработки, именно способы работы имеют ведущее, первостепенное значение [17, с. 84].

С изложенными позициями трудно не согласиться. Однако добавим, что при аттестации работников комиссии должны не только давать оценку на основе трудовой деятельности аттестуемого, но и учитывать личный вклад и общественно-политические качества.

В качестве одной из мер поощрения В. И. Курилов, А. П. Жиров предлагают аттестационной комиссии предоставить право рекомендовать увеличивать (или уменьшать) оклады аттестуемым в пределах схемы должностных окладов [10, с. 63; 7, с. 20]. Разделяя данную позицию, отметим, что эта рекомендация комиссии обращена к администрации, которая вправе изменять оклады лишь по соглашению с работником.

Соответствует занимаемой должности или выполняемой работе и заслуживает продвижения по работе. По поводу правовой природы такой оценки в законодательстве и юридической литературе однозначного решения не имеется.

Так, Инструкция об аттестации прокурорско-следственных работников органов прокуратуры предусматривает такую оценку, как выдвижение работника на руководящую должность или зачисление его в резерв на выдвижение. Инструкция об аттестации старших лаборантов вузов предписывает: соответствует занимаемой должности и заслуживает продвижения по работе. Художественный совет при переизбрании творческого ра-

ботника вправе выносить рекомендации о повышении ставки (оклада) переизбранному работнику. Положение об аттестации учителей устанавливает возможность рекомендации присвоения звания «старший учитель» или «учитель-методист». Другие положения об аттестации подобных оценок не предусматривают.

Относительно правовой природы этих рекомендаций лишь Положение об аттестации учителей квалифицирует ее как поощрение.

М. И. Бару рассматривает перемещение рабочего или служащего на другую, более квалифицированную, а следовательно, и более высокооплачиваемую работу, если работник приобрел новые знания, квалификацию, опыт как субъективное право работника [3, с. 86].

С. С. Каринский и Е. А. Астрахан полагают, что выдвижение на высшую должность — вид поощрения [9, с. 37; 2, с. 4].

Ф. П. Негру и Р. З. Лившиц подчеркивают, что продвижение по работе — это право преимущества [12, с. 116].

В. И. Курилов, А. П. Жиров считают, что между выдвижением на высшую должность и поощрением существует тесная связь. Однако В. И. Курилов продвижение по работе не считает ни субъективным, ни преимущественным [10, с. 59, 63; 7, с. 21].

С нашей точки зрения, взгляд В. И. Курилова на правовую природу продвижения по работе наиболее приемлем. Решение аттестационной комиссии носит рекомендательный характер. Оно не предоставляет работнику ни субъективного права, ни преимущественного и поэтому обращено не к нему, а к администрации, которая вправе, согласно рекомендации комиссии, решать вопрос, кого рекомендовать в первую очередь.

Соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии с повторной аттестацией через год. Оценка означает, что работник в данный момент не соответствует занимаемой должности либо выполняемой работе, однако есть основания надеяться, что он в течение некоторого времени может повысить свою квалификацию и другие качества до уровня, требуемого от него квалификационной характеристикой, квалификационным справочником и другими нормативными актами, и это не противоречит интересам производства.

Таким образом, оценка работника *соответствует занимаемой должности* является условной. Отрицательная оценка отодвигается на определенный срок, в течение которого работнику предоставляется возможность устранить недостатки в работе, отмеченные аттестационной комиссией: пробелы в теоретических знаниях и т. д. Устранены ли такие недостатки, проверяет комиссия в установленный ею срок, но не позднее одного года.

Если работник не устранил отмеченные недостатки, аттестационная комиссия подтверждает свой первоначальный вывод о несоответствии работника и третья аттестация не проводится, поскольку речь идет о признании его не соответствующим и при предоставлении работнику возможности добиться качеств, которые бы изменили эту отрицательную оценку. И если дважды — при первичной и повторной аттестациях он не достиг качеств, которые требуются от него, то это означает, что работник не выполнил условие и лишь о конкретном и временном признании его соответствующим занимаемой должности либо выполняемой работе может идти речь.

Не соответствует занимаемой должности. Оценка означает, что работник не обладает либо всеми необходимыми качествами (что бывает сравнительно редко), либо частью качеств (что встречается, как правило, чаще). Отсутствие части качеств может относиться к надлежащему уровню профессиональной подготовленности, выполнению профессиональных обязанностей в соответствии с предъявляемыми требованиями; к наличию определенного вклада, который характеризуется трудовой активностью и достигнутыми результатами труда; к соответствующему идейно-политическому уровню.

Таковы различные оценки, которые, по нашему мнению, должны быть результатом деятельности комиссии. Такие оценки, естественно, влекут за собой различные правовые последствия. О последствиях первых четырех оценок говорилось ранее при определении их содержания. Что же касается последней, пятой оценки, то на ней следует остановиться особо, ввиду сложного характера последствий — перевода на менее квалифицированную работу либо увольнения со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Перевод на другую работу может иметь место на общих основаниях, предусмотренных действующим законодательством. Нельзя согласиться с точкой зрения К. Уржинского и О. Батановой, квалифицирующих такой перевод как смещение на низшую должность [16, с. 15]. О смещении на низшую должность можно говорить лишь в случае, когда речь идет о дисциплинарном переводе за нарушение трудовой дисциплины. Здесь же имеет место не дисциплинарный перевод, поскольку он имеет режим не дисциплинарного, а обычного перевода. Для этого же перевода характерно то, что он может производиться по согласию сторон в соответствии со ст. 31 КЗоТ УССР.

В действующих положениях об аттестации решение вопроса о переводе работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, рассматривается по-разному.

Так, например, Инструкция об аттестации прокурорско-следственных работников органов прокуратуры, старших лаборантов вузов, а также профессорско-преподавательского состава

при отрицательной оценке деятельности этих работников не предусматривает обязанность администрации переводить на другую работу.

В Положении о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи и Положении об аттестации инженерно-педагогических работников училищ государственной системы профессионального образования и др. предусмотрено, что руководитель предприятия (учреждения, организации) может принять решение о переводе работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности либо выполняемой работе. В таком случае для руководителя предусмотрена альтернатива, т. е. он может предложить иную, менее квалифицированную работу, но вправе и не принимать решения о переводе работника.

Положение о проведении аттестации преподавателей и руководящих работников средних специальных учебных заведений, а также для творческих работников театрально-зрелищных предприятий устанавливает для администрации обязанность предоставлять работнику с его согласия другую работу.

Думается, что в изложенных положениях вопрос об императивном характере перевода работника по результатам аттестации решен верно.

Полагаем, что для всех видов периодической аттестации следует установить в случае признания работника не соответствующим занимаемой должности либо выполняемой работе обязанность для администрации предоставлять ему иную менее квалифицированную работу, имеющуюся на данном предприятии, в учреждении, организации.

Увольнение как последствие аттестации может иметь место лишь в случаях, если работник отказался от предложенной ему другой работы либо если на предприятии, в учреждении, организации отсутствует другая работа, которая могла бы быть предложена работнику. В такой ситуации работник должен быть уволен в соответствии с действующим трудовым законодательством с указанием в трудовой книжке основания расторжения трудового договора.

Правовая природа увольнения по результатам аттестации сложна. В положениях об аттестации и в юридической литературе имеются различные противоречивые предписания и предложения.

Так, согласно положениям о порядке проведения аттестации, работники научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений вузов; творческие работники театрально-зрелищных предприятий; профессорско-преподавательский состав высших учебных заведений при отрицательной

оценке увольняются не по основаниям п. 2 ст. 17 Основ законодательства о труде, а по результатам аттестации, т. е. с формулировкой «освобожден от работы по результатам аттестации» либо «освобожден от работы в связи с неизбранием на новый срок».

Положения о порядке проведения аттестации руководителей, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, учителей общеобразовательных школ — напротив, при отрицательной оценке по результатам аттестации предусматривают увольнение с формулировкой п. 2 ст. 17 Основ законодательства о труде.

В Инструкции об аттестации прокурорско-следственных работников органов прокуратуры и Инструкции об аттестации старших лаборантов вузов основание увольнения по результатам аттестации не закреплено.

Думается, что различный подход к увольнению по результатам аттестации необоснован. Он не вызван особенностью трудовой деятельности работников, и поэтому для всех работников необходимо установить единое основание увольнения.

Ряд ученых считает, что нормы аттестации не образуют нового основания для увольнения, и, следовательно, при отрицательных результатах аттестации и отказе перейти на другую работу работник может быть уволен по п. 2 ст. 17 Основ законодательства о труде [15, с. 106; 4, с. 147—148; 14, с. 37; 6, с. 80—81; 5, с. 84].

Другие — напротив, склонны видеть в увольнении в связи с несоответствием занимаемой должности, выявленным в ходе аттестации, особый случай увольнения по причине несоответствия занимаемой должности [13, с. 87; 11, с. 93—94; 10, с. 64—66].

При аттестации осуществляются периодическая проверка и оценка качеств (деловая квалификация, личный вклад, идейно-политический уровень), надлежащее исполнение которых — обязанность работника. Проверяются и такие качества, как степень участия в социалистическом соревновании, в общественной жизни, хотя последние качества не влияют на отрицательную оценку по результатам аттестации. Такие качества способствуют продвижению работника по работе, поощрениям, что в целом отражается на трудовой деятельности аттестуемого работника.

При обнаружившемся несоответствии рабочего или служащего выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации п. 2 ст. 17 Основ законодательства о труде не предусматривает оценку и проверку степени участия в общественной жизни, социалистическом соревновании. В статье предусмотрена иная процедура определения несоответствия работника занимаемой должности либо выполняемой работе. Поэтому

нельзя сказать, что положения об аттестации полностью охватываются п. 2 ст. 17 Основ законодательства о труде. Последствия для работников, уволенных по результатам аттестации и по п. 2 ст. 17 Основ, должны быть едины, так как в обоих случаях отсутствует вина работника, что их объединяет и порождает идентичные последствия увольнения как по п. 2 ст. 17 Основ, так и согласно положениям об аттестации. Заключение о том, что увольнение по результатам аттестации — особый случай увольнения, на наш взгляд, не верно.

Таким образом, при увольнении работника по результатам аттестации должно быть единое основание для всех видов аттестации — «Увольнение по п. 2 ст. 17 Основ законодательства о труде вследствие недостаточной квалификации по результатам аттестации».

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Астрахан Е. И. Перевод на другую работу. М., 1977. 62 с. 3. Бару М. И. Охрана трудовой чести по советскому трудовому праву. М., 1966. 104 с. 4. Глоzman Е. А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. Минск, 1978. 184 с. 5. Голованова Е. А. Гарантии рабочих и служащих при увольнении. М., 1975. 112 с. 6. Гончарова Г. С. Переводы и перемещения в судебной практике. Х., 1982. 168 с. 7. Жиров А. П. Правовые аспекты аттестации руководящих работников и специалистов в промышленности: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1979. 22 с. 8. Каринский С. С. Поощрения за успешный труд по советскому праву. М., 1961. 197 с. 9. Каринский С. С. Сочетание материальных и моральных стимулов подъема трудовой активности граждан в период развернутого строительства коммунизма. — Сов. государство и право, 1962, № 8, с. 37—47. 10. Курилов В. И. Аттестация специалистов народного хозяйства. М., 1981. 96 с. 11. Молодцов М. В., Соффер В. Г. Стабильность трудовых правоотношений. М., 1976. 239 с. 12. Негру Ф. П. Влияние технического прогресса на содержание трудовой функции. — Сов. государство и право, 1972, № 6, с. 115—117. 13. Основы советского трудового права/Под ред. А. С. Пашкова. М., 1972. 372 с. 14. Процевский А. И. Гуманизм норм советского трудового права. Х., 1982. 152 с. 15. Трудовое право и научно-технический прогресс/Под ред. С. А. Иванова. М., 1974. 564 с. 16. Уржинский К., Ботанова О. Правовые вопросы аттестации кадров в промышленных предприятиях и строительных организациях. — Сов. юстиция, 1976, № 2, с. 14—17. 17. Фатуев А. А. Вознаграждение за труд по советскому трудовому праву. М., 1977. 87 с. 18. Цепин А. И. Трудовые права учителей в СССР. М., 1965. 113 с.

Поступила в редколлегию 08.12.83.

В. Я. Гоц

Харьков

УКРЕПЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАБОТЫ ЗА ГОД

Укрепление трудовой дисциплины во всех звеньях народного хозяйства — важнейшее условие повышения эффективности общественного производства. В. И. Ленин связывал успехи в раз-

витии хозяйственного строительства в нашей стране с «железной дисциплиной во время труда», с необходимостью закрепить завоевания Октября «в стройные формы ежедневной трудовой дисциплины» [1, т. 27, с. 236].

Партия и правительство уделяют огромное внимание укреплению трудовой дисциплины, сокращению потерь рабочего времени. В решении этих задач достигнуты большие успехи, но тем не менее в целом ежегодно по стране из-за прогулов, простоев, неявок на работу с разрешения администрации потери рабочего времени составляют десятки миллионов человеко-дней. Только в промышленности по этой причине ежегодно недополучается продукции на сумму около 3 млрд. рублей [9, 1980, № 5, с. 2].

В постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда» от 28 июля 1983 г. подчеркивается, что всемерное укрепление трудовой дисциплины — важнейшее условие успешного выполнения планов экономического и социального развития, повышения эффективности народного хозяйства. Социалистическая дисциплина труда — это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени [4, 1983, № 21, ст. 115].

Трудовая дисциплина на предприятиях, в учреждениях, организациях обеспечивается сознательным отношением к труду, методом убеждения, а также поощрением за добросовестный труд, отмечается в ст. 140 КЗоТ УССР. В статье находит выражение ленинское положение о том, что «коммунистическая организация общественного труда, к которой первым шагом является социализм, держится и чем дальше, тем больше будет держаться на свободной и сознательной дисциплине самих трудящихся...» [1, т. 39, с. 14].

Однако не исключена возможность применения по отношению к отдельным недобросовестным работникам в необходимых случаях мер дисциплинарного и общественного воздействия.

Так, наряду с применением мер взыскания, предусмотренных ст. 147 КЗоТ УССР, и мер воздействия, применяемых общественными организациями к нарушителям трудовой дисциплины, действенным средством укрепления трудовой дисциплины является возможность лишения нарушителя трудовой дисциплины в определенных случаях полностью или частично премии и вознаграждения по итогам работы за год.

Об эффективности применения таких мер воздействия свидетельствуют данные социологического исследования, проведенного на тракторном заводе им. С. Орджоникидзе и заводе транспортного машиностроения им. Малышева г. Харькова. В оценке эффективности мер воздействия, применяемых к на-

рушителям трудовой дисциплины, лишение премии за текущий месяц и вознаграждения по итогам работы за год, по мнению руководителей производства, занимает соответственно первое и третье место, а по мнению рабочих — третье и второе [8, с. 64].

Возможность лишения работников вознаграждения по итогам работы за год заложена в п. 32 постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. № 729 «О совершенствовании планирования и усилении экономического стимулирования промышленного производства» [4, 1965, № 19—20, ст. 153]. Постановление предоставляет право администрации по согласованию с профсоюзным комитетом уменьшать или увеличивать работникам размер вознаграждения в зависимости от результатов их работы. Исходя из этого постановления, в заводские положения наряду с возможностью увеличения или уменьшения вознаграждения, исчисляемого по шкале в зависимости от личных результатов труда работника, было введено правило, согласно которому в случаях, предусмотренных положением, работник может быть лишен вознаграждения полностью или частично. Основанием, например, являются: отклонение от установленной технологической дисциплины, изготовление брака с причинением материального ущерба предприятию, поломка оборудования, инструмента, приспособлений, перерасход сырья, выпуск продукции пониженной сортности и т. д.

Прогул — одно из наиболее серьезных нарушений трудовой дисциплины. В п. 26 Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР по согласованию с ВЦСПС 20 июля 1984 г. [5, 1984, № 11, с. 3—16], оговорено, что работнику, допустившему прогул, может быть уменьшен размер вознаграждения по итогам годовой работы предприятия, организации или полностью не выплачено вознаграждение. Поэтому все заводские положения рассматривают прогул как безусловное основание для полного или частичного лишения работника вознаграждения по итогам годовой работы. Так, согласно Положению тракторного завода им. С. Орджоникидзе, работники, совершившие прогул в течение года, полностью лишаются ежегодного вознаграждения. В Положении харьковского завода «Гидропривод» сказано, что за один день прогула в течение года размер вознаграждения уменьшается на 25%, за 2 дня — на 50%; свыше 2 дней — вознаграждение не выплачивается. В соответствии с Положением Харьковской чулочной фабрики им. 50-летия Великой Октябрьской социалистической революции работникам, допустившим прогулы в течение года, но впоследствии не нарушавшим трудовую дисциплину, по решению собрания коллектива бригады, участка, смены, цеха вознаграждение выплачивается в уменьшенном размере.

Решение этого вопроса в двух последних положениях более эффективно, так как даже в случае совершения работником прогула он может получить вознаграждение (хотя и в меньшем размере), если не допустит в дальнейшем нарушений трудовой дисциплины, и, следовательно, ежегодное вознаграждение будет оказывать свое воздействие на работника.

В литературе высказывается мнение о том, что полное лишение вознаграждения не логично и потому, что работника уже лишили полностью или частично премии за месяц или квартал, в котором он совершил прогул, средний заработок у него за год будет ниже на сумму лишённой премии, что найдет отражение в размере ежегодного вознаграждения [7, с. 46]. Кроме того, привлечение коллективов бригад, участков, цехов к определению возможности выплаты вознаграждения работнику, допустившему прогул, является практической реализацией прав трудовых коллективов в решении вопросов укрепления трудовой дисциплины, закрепленных ст. 9 Закона о трудовых коллективах.

Работники, недостаточно добросовестно способствовавшие созданию фонда материального поощрения, в том числе части, которая идет на выплату ежегодного вознаграждения, не могут претендовать на участие в его распределении. Администрация по согласованию с комитетом профсоюза устанавливает перечень нарушений трудовой дисциплины, согласно которому, вознаграждение уменьшается или полностью не выплачивается на что указывают Рекомендации о порядке и условиях выплаты работникам предприятий и организаций народного хозяйства вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 10 августа 1983 г. [5, 1983, № 11, с. 4—9], и постановление Пленума Верховного Суда СССР «О применении судами законодательства, регулирующего оплату труда рабочих и служащих» от 24 ноября 1978 г. [6, 1979, № 1, с. 18—20].

Отсутствие перечня оснований для уменьшения размера ежегодного вознаграждения или лишения его приводит к тому, что лишение вознаграждения превращается иногда в своеобразный штраф и производится за проступки, которые к результатам труда работника и коллектива отношения не имеют.

Так, на Харьковской чулочной фабрике работники были лишены вознаграждения «за грубость на проходной», за невыполнение социалистических обязательств.

Особое место среди оснований для лишения ежегодного вознаграждения занимают проступки, не связанные с производством.

В соответствии со ст. 17 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 5 июня 1981 г. «Об усилении ответственности за хулиганство» лица, допустившие хулиганские действия, наряду

с привлечением к административной или уголовной ответственности либо применением к ним мер общественного воздействия, могут администрацией предприятий, учреждений, организаций по согласованию с комитетом профсоюза лишаться полностью или частично премий на производстве [2, 1981, № 23, ст. 782].

Согласно ст. 31 Указа Президиума Верховного Совета УССР от 20 мая 1985 г. «О мерах по усилению борьбы против пьянства и алкоголизма, искоренению самогонварения» лица, к которым применялись меры административного воздействия за пьянство, могут лишаться администрацией предприятий по согласованию с комитетом профсоюза полностью или частично премий, вознаграждений по итогам годовой работы на производстве [3, 1985, № 23, ст. 544].

В Указе Президиума Верховного Совета СССР от 3 декабря 1982 г. «Об усилении борьбы с мелкими хищениями государственного или общественного имущества» предусмотрено, что лица, совершившие мелкое хищение государственного или общественного имущества, наряду с привлечением к административной или уголовной ответственности либо применением к ним мер общественного воздействия, могут администрацией предприятий, учреждений, организаций по согласованию с профсоюзным комитетом лишаться полностью или частично премий, вознаграждений по итогам работы предприятий, учреждений, организаций [2, 1982, № 49, ст. 33].

Таким образом, лишение ежегодного вознаграждения в этих случаях происходит за правонарушения в сфере уголовного и административного права. Необходимость бороться с нарушениями общественного порядка, пьянством, хищениями социалистической собственности не вызывает сомнений. В то же время заработная плата выплачивается по количеству и качеству затраченного труда. Лишение ежегодного вознаграждения, представляющего составную часть заработной платы, за эти проступки превращает такое лишение в завуалированную форму штрафа. Исходя из этого, в Рекомендациях от 10 августа 1983 г. указано, что лишить работника вознаграждения полностью или частично можно за совершенное мелкое хищение государственного или общественного имущества. В то же время о лишении вознаграждения за хулиганство и пьянство, как это предусматривалось Рекомендациями от 8 июля 1977 г., не говорится ничего. Поэтому в локальных положениях среди оснований лишения ежегодного вознаграждения необходимо предусматривать только хищение государственного или общественного имущества. Такое лишение вознаграждения должно иметь место только в тех случаях, когда оно совершено на предприятии, в учреждении, организации, где работает данный работник.

Только в этом случае проступок будет связан с результатами работы всего коллектива и может быть расценен как производственное упущение.

Укрепление и соблюдение законности в вопросах выплаты вознаграждения по итогам работы за год усиливает эффективность действия этого материального стимула.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Ведомости Верховн. Совета СССР. 3. Ведомости Верховн. Совета УССР. 4. СП СССР. 5. Бюл. Госкомтруда СССР. 6. Бюл. Верховн. Суда СССР. 7. Гудимов Н. В. Основания к уменьшению и лишению годового вознаграждения. — Соц. законность, 1978, № 3, с. 45—47. 8. Резников П. П. Дисциплина труда как фактор социального развития производственного коллектива. — Социолог. исследования, 1978, № 2, с. 63—65. 9. Экон. газ.

Поступила в редколлегию 08.12.83.

В. А. Процевский, канд. юрид. наук

Харьков

ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ КАК МЕРА ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

При заключении трудового договора стороны обуславливают выполнение рода работы по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку. В соответствии с этим условием администрация предприятия обязана ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка данного предприятия, проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной охране, а также закрепить за работником определенное рабочее место (станок, машину) и обеспечить его инструментом, приспособлениями, необходимыми для работы. Таким образом, законодательство о труде обязывает администрацию предприятия создать работнику надлежащие условия для высокопроизводительного труда.

Исходя из природы трудового договора как соглашения и возникающих в результате его заключения прав и обязанностей, администрация может и должна использовать работника лишь на работе, обусловленной в трудовом договоре. Согласно ст. 31 КЗоТ УССР, администрация не вправе требовать от рабочего или служащего выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Иными словами, администрации без согласия работника запрещается изменять его трудовую функцию.

Под переводом следует понимать изменение условий трудового договора или существенных условий труда, которые, как правило, допускаются только с согласия работника. Изменение условий трудовой функции без согласия работника допускается в случае нарушения им трудовой дисциплины. В Основах законодательства о труде (ст. 56) и КЗоТ УССР (ст. 147) в качестве одной из мер дисциплинарного взыскания установлен

перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3-х месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок.

Перевод или смещение на низшую должность допускаются с учетом специальности (профессии) работника [8, 1984, № 3, с. 30]. При общем порядке перевода в связи с совершением дисциплинарного проступка речь идет о нижеоплачиваемой работе. Но не только, как полагает Г. С. Гончарова, отмечая, что в законодательстве о труде речь идет лишь об одном отрицательном моменте этой меры взыскания, а именно — работа должна быть нижеоплачиваемой [6, с. 127]. В законодательстве о труде установлены и другие отрицательные моменты. В частности, за время работы, не дающей права на получение единовременного вознаграждения за выслугу лет, на которую работник переведен в порядке дисциплинарного взыскания, вознаграждение за выслугу лет не начисляется и это время в стаж работы, дающий право на это вознаграждение, не включается [9, 1983, № 5, с. 9]. Кроме того, в период срока перевода на нижеоплачиваемую работу рабочий или служащий не имеет права на увольнение по собственному желанию.

Если на предприятии нет нижеоплачиваемой работы (низшей должности), которая соответствовала бы специальности или профессии нарушителя трудовой дисциплины, к нему применяются иные меры взыскания. В то же время нельзя требовать, чтобы перевод на нижеоплачиваемую работу в порядке дисциплинарного взыскания производился с учетом квалификации работника, ибо такая работа обычно не является нижеоплачиваемой [4, с. 51].

Незаконным является перевод работника в порядке применения дисциплинарного взыскания на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья [8, 1971, № 5, с. 9]. Наконец, перевод работника в порядке дисциплинарного взыскания на работу, связанную с хранением материальных ценностей, за недостачу которых на него может быть возложена полная материальная ответственность, возможен только с согласия работника.

При этом следует иметь в виду, что перевод на нижеоплачиваемую работу или смещение на низшую должность может производиться на любой срок в пределах до трех месяцев. Конкретно срок такого перевода избирается администрацией предприятия с учетом степени тяжести совершенного проступка, причиненного вреда, обстоятельств, при которых совершен проступок, и предшествующей работы работника. С учетом всех обстоятельств такая мера взыскания возможна и за первое нарушение трудовой дисциплины. По мнению А. Т. Барабаша, перечень дисциплинарных взысканий имеет необходимую ступенчатость: начиная с самого легкого взыскания — замечания, тяжесть каждой последующей меры постепенно усиливается и

кончается самым тяжелым — увольнением [5, с. 21]. Однако закон установил не ступенчатость, а перечень взысканий.

Перевод рабочего или служащего на нижеоплачиваемую работу или смещение на низшую должность не может считаться дисциплинарным взысканием, если в приказе не указан срок, на который работник переведен. Кроме того, временный перевод на нижеоплачиваемую работу или смещение на низшую должность может производиться лишь в пределах предприятия, с которым заключен трудовой договор. Такой перевод в другие предприятия или местность не допускается. Если работник совмещает две или несколько профессий или должностей, то перевод в порядке дисциплинарного взыскания допускается с учетом профессии и специальности по основной работе [8, 1977, № 4, с. 42]. Перевод как мера дисциплинарного взыскания обязательен для работника, отказ от такого перевода при отсутствии уважительных причин — нарушение трудовой дисциплины.

Из этого порядка перевода на нижеоплачиваемую работу или смещение на низшую должность (который является правилом) в законодательстве о труде имеются исключения, касающиеся срока и рода работы и не зависящие от выполняемой работы (занимаемой должности) или вида правонарушения. Так, должностные лица, пользующиеся правом приема на работу и увольнения с работы, а также ответственные работники иных категорий [1, 1974, № 22, ст. 325] в порядке дисциплинарного взыскания могут быть смещены на низшую должность на срок не свыше одного года [2, 1929, № 71, ст. 670]. Указанные должностные лица подлежат ответственности в порядке подчиненности также и за проступки, хотя и не являющиеся нарушением обязанностей службы и трудовой дисциплины, но не совместимые с достоинством и назначением должностных лиц этих категорий ввиду особого характера выполняемых ими обязанностей, и потому могут быть переведены в порядке применения меры дисциплинарного взыскания. Утверждение Г. С. Гончаровой о том, что временный перевод на другую работу может быть осуществлен лишь за проступок, связанный с работой [6, с. 124], следует понимать лишь в отношении рабочих и служащих. Так, К. за нахождение в медвытрезвителе был полностью лишен премии и одновременно переведен на нижеоплачиваемую работу слесарем 4-го разряда по ремонту подвижного состава сроком на 3 месяца.

Привлечение К. к дисциплинарной ответственности в виде временного перевода на нижеоплачиваемую работу было необоснованным, поскольку правонарушение он совершил в нерабочее время и по характеру оно не было связано с его трудовой функцией.

Прокурор Тульской области опротестовал незаконный приказ о временном переводе. Протест был удовлетворен [10, 1981, № 3, с. 76].

Должностные лица и ответственные работники могут быть переведены в порядке дисциплинарного взыскания и за проступки, не являющиеся нарушением трудовой дисциплины, но не совместимые с достоинством и назначением должностного лица.

В литературе было высказано мнение о том, что срок перевода следует уменьшить до одного месяца и что перевод на другую работу следует исключить из числа дисциплинарных взысканий, поскольку он применяется редко, ибо администрация не желает материально ущемлять рабочего или служащего или опасается, что работник уволится с работы по собственному желанию [7, с. 22—24]. Как свидетельствует новое законодательство о труде, эти рекомендации не учтены.

В уставах о дисциплине работников железнодорожного транспорта, работников гражданской авиации, морского транспорта, речного флота, рабочих и служащих, занятых на работе по освоению ресурсов нефти и газа на континентальном шельфе СССР, предусмотрены такие меры дисциплинарного взыскания, как перевод на работу помощником машиниста, слесарем, кочегаром сроком до одного года. Однако такое взыскание применяется лишь за грубейшие нарушения трудовой дисциплины: крушения, аварии, нарушение требований запрещающих сигналов, нахождение на работе в нетрезвом виде и т. д. Из устава следует, что взыскание в виде перевода на береговую службу, на пароход меньшей тоннажности и т. д. применяется к работникам, труд которых связан с движением поездов и судов, обслуживанием пассажиров и допустившим угрожающие безопасности движения нарушения правил техники эксплуатации. Постановление ЦИК и СНК СССР от 7 июля 1932 г. «Об ответственности работников учреждений и управленческого аппарата хозяйственных органов за нарушение правил общей и противопожарной охраны служебных зданий и помещений и правил хранения служебных документов. [2, 1932, № 53, ст. 319] предусмотрело к работникам, виновным в нарушении правил, своевременно доведенных до их сведения, такие меры взыскания, как смещение на низшую должность на срок до одного года.

Указом Президиума Верховного Совета СССР от 12 августа 1983 г. [9, 1983, № 21, с. 117] из общего порядка перевода как меры дисциплинарного взыскания сделано еще одно существенное исключение. Если эта мера, как правило, применяется с учетом специальности и профессии, то теперь перевод возможен и без такого учета, но лишь за систематические нарушения трудовой дисциплины, прогул без уважительной причины или появление на работе в нетрезвом состоянии. В соответствии с новым законодательством систематическими нарушителями трудовой дисциплины являются лица, имеющие дисциплинарное или общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины (не снятые в установленном порядке) и в течение года

со дня его применения вновь нарушившие дисциплину. Ранее систематическим считалось более двух нарушений и примененных за них взысканий, а повторность принималась во внимание лишь при наличии особых обстоятельств [8, 1981, № 4, с. 6].

В соответствии с новым законодательством время выполнения работы, на которую работник переведен за нарушение трудовой дисциплины, в срок предупреждения об увольнении по собственному желанию не засчитывается, и увольнение в этот период, как правило, не допускается. И только в случаях, когда это вызвано интересами производства, администрация может по договоренности с работником расторгнуть трудовой договор и до истечения срока временного перевода. В таком случае увольнение производится по ст. 38 КЗоТ УССР — по собственному желанию.

Обобщая изложенное, отметим, что судебная практика и новые законодательные акты выработали ряд критериев, которые необходимо соблюдать при переводе на другую работу в порядке дисциплинарного взыскания. И только при соблюдении этих требований такой перевод обеспечит эффективность борьбы с нарушителями социалистической дисциплины труда.

Список литературы: 1. *Ведомости* Верховн. Совета СССР. 2. *СП СССР*. 3. *СП УССР*. 4. Астрахан Е. И. Перевод на другую работу. М., 1977. 63 с. 5. Барабаш А. Т. Социалистическая дисциплина труда. Х., 1971. 20 с. 6. Гончарова Г. С. Переводы и перемещения в судебной практике. Х., 1982. 168 с. 7. *Применение законодательства, регулирующего дисциплину труда рабочих и служащих* /Под ред. З. К. Симорота. К., 1980. 283 с. 8. *Бюл.* Верховн. Суда СССР. 9. *Бюл.* Госкомтруда СССР. 10. *Соц. законность*.

Поступила в редколлегию 22.12.83.

И. М. Грушинский

Львов

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ СВЯЗЬ ОБЩИХ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОСНОВАНИЙ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Находясь в функциональной связи в системе трудового законодательства, общие и дополнительные основания расторжения трудового договора взаимно дополняют друг друга. Это обусловлено тем, что право как регулятор общественных отношений должно быть «...внутренне согласованным выражением, которое не опровергло бы себя в силу внутренних противоречий» [1, т. 37, с. 418].

Учитывая, что Основы законодательства СССР и союзных республик о труде, кодексы союзных республик о труде закрепляют дополнительные основания как отдельные распространяющиеся на специальные объекты, их применение не должно за-

висеть от наличия или отсутствия обстоятельств, предусмотренных общими основаниями. Поэтому правильное определение функциональной связи между общими и дополнительными основаниями расторжения трудового договора с отдельными категориями работников имеет не только теоретическое, но и практическое значение.

Исходным при определении функциональной связи общих и дополнительных оснований расторжения трудового договора являются категории диалектического материализма — общее, особенное и единичное. В силу этого основания расторжения трудового договора как система — есть общее, конкретный их вид — его часть, единичное.

Дополнительные основания расторжения договора характеризуются наличием специального субъекта (руководитель процесса труда, научный работник, молодой специалист и др.). Являясь специальным субъектом, он в то же время является общим субъектом, на который распространяются общие основания расторжения трудового договора.

Специальный субъект как необходимое условие дополнительных оснований расторжения трудового договора выступает в качестве особенного.

Хотя основания расторжения трудового договора названы в действующем законодательстве дополнительными, вместе с тем в зависимости от объема и сферы действия как разновидность специальных норм они являются нормами-дополнениями [2, с. 102]. Это объясняется высокой социально-политической значимостью трудовой функции отдельных категорий работников, предполагает установление особенностей правового регулирования их труда, которые сводятся к дополнению оснований расторжения трудового договора. Они не заменяют собой, таким образом, действие общих норм (оснований), а имеют свою, определенную законом, сферу действия. Так, по дополнительному основанию в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей (п. 1 ст. 41 КЗоТ УССР) может быть уволен лишь работник, несущий дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности. Эти работники названы в перечне № 1 приложения № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденному Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 г. [3, 1974, № 22, ст. 325]. Данное правило распространяется и на работников, несущих дисциплинарную ответственность по Уставам о дисциплине.

Некоторые категории работников при совершении однократного грубого нарушения трудовых обязанностей не могут быть уволены с работы по этому основанию.

Этим прежде всего отличается основание увольнения, предусмотренное в п. 1 ст. 41, от п. 3 ст. 40.

Следует иметь в виду, что увольнение по п. 3 ст. 40 как мера дисциплинарного взыскания применяется не за любое нарушение трудовой дисциплины, а лишь в случаях систематического неисполнения трудовых обязанностей.

Увольнение по дополнительному основанию (п. 1 ст. 41) может быть произведено в случае однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, но при условии, что оно является грубым и совершено работником, несущим дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности. При избрании такой меры взыскания администрация обязана соблюдать предусмотренный законодательством порядок привлечения к дисциплинарной ответственности по общим основаниям (затребовать объяснение о проступке, не налагать других взысканий, соблюдать давностные сроки, в течение которых допускается применение мер дисциплинарного взыскания, и т. п.).

Вместе с тем расторжение договора по п. 1 ст. 41 имеет свои особенности порядка увольнения. Так, на увольнение согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации не требуется. Кроме того, при расторжении трудового договора по указанному основанию трудовые споры рассматриваются в порядке подчиненности.

Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г. (ч. 2 и 3 п. 19), увольнение по п. 2 и 3 ст. 41 КЗоТ УССР в силу ст. 56 Основ законодательства о труде (ст. 147 КЗоТ УССР) не является мерой дисциплинарного взыскания.

Поэтому для определения функциональной связи между этими основаниями необходим анализ особенностей увольнения по п. 2 и 3 ст. 41 и п. 2 ст. 40.

Расторжение трудового договора по инициативе администрации по п. 2 ст. 40 возможно в результате обнаружившегося несоответствия рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы. Следовательно, несоответствие как основание для увольнения с работы есть невозможность выполнения порученной работы ввиду отсутствия необходимой квалификации или достаточной трудоспособности. Такой работник по своим деловым качествам не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе, ввиду чего факт невыполнения трудовых обязанностей не может быть признан противоправным, и вопрос о вине в таком случае отсутствует.

Увольнение по дополнительному основанию в связи с утратой доверия к работнику со стороны администрации (п. 2 ст. 41) производится вследствие виновных действий работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности.

Аналогично увольнение по п. 3 ст. 41, которое производится в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Следовательно, в случае утраты доверия и при совершении аморального проступка работник выполняет свою работу, имеет необходимые деловые качества, но противоправно и виновно нарушает возложенные на него трудовым договором обязанности, нанося государству и обществу моральный и материальный ущерб.

Поскольку утрата доверия и аморальный проступок работника — следствие его противоправных и виновных действий, а несоответствие — хотя и противоправное, но невиновное неисполнение соответствующих трудовых обязанностей, то между первыми двумя видами оснований увольнения и последним имеется принципиальное различие, которое обуславливает их отличие друг от друга по существу основания и последствиям увольнения. Объединение указанных видов в одной статье при оформлении увольнения противоречило бы не только смыслу каждого из них, но и нормативным требованиям трудового законодательства. Более того, увольнение по данным дополнительным основаниям расторжения трудового договора по своей правовой природе — это юридическая ответственность в форме лишения субъективного права на выполнение определенной работы в конкретных трудовых правоотношениях. Увольнение по несоответствию не является мерой юридической ответственности.

Таким образом, расторжение трудового договора в результате утраты доверия, а также вследствие совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не идентично общим основаниям и носит самостоятельный характер.

В плане исследуемых вопросов представляет интерес расторжение трудового договора с научно-педагогическими работниками вузов в случае признания их несоответствующими занимаемой должности. Согласно ст. 50 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о народном образовании [3, 1973, № 30, ст. 392], лица, занимающиеся педагогической деятельностью, в случае обнаружившегося несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья освобождаются от педагогической работы в порядке, установленном законодательством Союза ССР и союзных республик.

С правовой точки зрения интересно соотношение п. 34 Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях с п. 2 ст. 40 КЗоТ УССР.

Фактически п. 34 Положения и п. 2 ст. 40 КЗоТ УССР предусматривают идентичные по своему содержанию основания расторжения трудового договора — несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации. Поэтому в литературе высказываются предложения о необходимости увольнения научно-педагогических работников в случае обнаружившегося несоответствия занимаемой должности по п. 2 ст. 40 [5, с. 149]. Однако в силу повышенной сложности труда и высокой социальной значимости выполняемых функций научно-педагогических работников п. 34 Положения предусматривает особую процедуру проверки их соответствия.

Так, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент могут быть признаны не соответствующими занимаемой должности решением совета вуза (факультета), принятым тайным голосованием. Решению вопроса на совете вуза (факультета) о соответствии педагогических работников занимаемой должности должна предшествовать проверка их работы специальной комиссией, которая образуется из числа членов совета вуза (факультета). Материалы комиссии направляются в общевузовскую (факультетскую) комиссию по замещению должностей профессорско-преподавательского состава, которая представляет совету вуза (факультета) мотивированное заключение о соответствии конкретного лица занимаемой должности.

Порядок, предусмотренный п. 34 Положения, позволяет с учетом коллективного мнения объективно определять соответствие профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений занимаемым должностям, избежав при этом субъективной оценки.

Специальный порядок проверки соответствия профессорско-преподавательских работников высших учебных заведений занимаемым должностям, а также то обстоятельство, что они включены в Перечень № 2, категорий работников, трудовые споры которых по вопросам увольнения или изменения формулировки причин увольнения разрешаются вышестоящими в порядке подчиненности органами, дают основание утверждать, что п. 34 Положения содержит самостоятельное дополнительное основание расторжения трудового договора.

Дополнительные основания расторжения трудового договора применяются лишь к отдельным субъектам трудового правоотношения при определенных условиях, в то время как общие основания распространяются на все субъекты трудовых отношений. Между тем в практике нередко возникают обстоятельства, когда администрация располагает общими и специальными основаниями для увольнения данной категории работников. В таких ситуациях, естественно, возникает вопрос: «Какое основание должно быть применено?».

В постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г. № 6 «О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» с дополнениями, внесенными Постановлением Пленума от 22 января 1974 г. [4, 1971, № 6; 1974, № 3], сказано, что прекращение трудового договора по дополнительным основаниям с некоторыми категориями работников при определенных условиях допускается, если они не могут быть уволены по общим основаниям. Из положения следует, что при одновременном наличии общих и дополнительных оснований расторжения трудового договора должны применяться общие.

Однако Постановление Пленума от 18 апреля 1980 г. [4, 1980, № 4] приведенного положения не содержит. Из текста Постановления видно, что Пленум отказался от занимаемой ранее позиции. Таким образом, Верховный Суд СССР ориентирует нижестоящие суды и другие правоприменительные органы на то, что при наличии общих и дополнительных оснований для расторжения трудового договора работник должен быть уволен по дополнительным основаниям. Возможность применения к нему общих оснований может иметь место лишь при отсутствии в его поведении признаков, характеризующих дополнительные основания. Противоположный же вывод значительно снижает правовую и социальную ценность норм, предусматривающих дополнительные основания. Законодатель, закрепляя подобного рода основания расторжения трудового договора, предъявляет высокие требования к определенной категории работников. Поэтому, применяя к ним общие основания расторжения трудового договора вместо дополнительных, цели, которые ставились законодателем, не достигаются и возможность эффективного действия нормы утрачивается.

Такая постановка вопроса важна в связи с тем, что по действующему законодательству администрации предоставлено право, при наличии общих и дополнительных оснований, самой решать вопрос, какое основание следует применять в каждом конкретном случае.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Алексеев С. С. Структура советского права. М., 1975. 277 с. 3. Ведомости Верховн. Совета СССР. 4. Бюл. Верховн. Суда СССР. 5. Лебин Б. Д., Рассудовский В. А., Цыпкин Г. А. Научный работник, Л., 1982. 195 с.

Поступила в редколлегию 14.12.83.

ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СТУДЕНЧЕСКИХ ОТРЯДОВ

На XXVI съезде КПСС была намечена задача более рационального использования производственного потенциала страны, в связи с чем особое значение приобретают проблемы обеспеченности народного хозяйства трудовыми ресурсами и повышения регулирующей функции советского трудового права.

Практика коммунистического строительства вызвала к жизни новые организационно-правовые формы распределения трудовых ресурсов. К таким формам относятся и студенческие отряды, ставшие передовой формой трудового воспитания молодежи в духе коллективизма и коммунистического отношения к труду. Участие в работе отрядов развивает у студентов профессиональные и организаторские навыки. Студенческие отряды способствуют формированию поколения людей, любящих труд и умеющих работать, всегда готовых к защите Родины [1, с. 67].

Студенческий отряд — это коллектив студентов и учащихся, объединенных на принципах добровольности, самостоятельности в управлении и производственной деятельности, конкретности труда и экономической эффективности и организующих свою жизнь и работу в соответствии с нормами, определяющими их правовое положение в летнее время, свободное от учебных занятий.

С помощью студенческих отрядов решаются вопросы обеспечения трудовыми ресурсами отраслей, где ощущается недостаток в рабочей силе; временного территориального перераспределения людских ресурсов; приобретения практического опыта и знаний будущими специалистами.

В студенческих отрядах школу трудовой, политической и организаторской закалки прошли многие миллионы юношей и девушек. Только в июле — августе 1983 г. около 850 тыс. будущих специалистов трудились в различных областях народного хозяйства в составе Всесоюзного студенческого отряда им. XIX съезда ВЛКСМ. Они выполнили объем работ и произвели продукции на сумму более 1,7 млрд. р.

Расширились сфера деятельности и география студенческих отрядов. От уборки целинного хлеба и возведения сооружений на селе студенческие отряды перешли к строительству крупных промышленных и производственных объектов. В настоящее время студенты трудятся на строительных площадках и полях, в цехах и научных лабораториях, на автомобильных и железнодорожных магистралях. Своим трудом они вносят ве-

сомый вклад в реализацию Продовольственной программы СССР.

Подготовка к формированию студенческих отрядов порождает организационные отношения, которые возникают между ЦК ВЛКСМ и ЦК комсомола союзной республики, Минвузом СССР и Минвузами союзных республик, а также министерствами и ведомствами отраслей народного хозяйства, в которых будет применен труд студентов.

План работ рассматривается и утверждается ЦК ВЛКСМ и Минвузом СССР по согласованию с Госпланом СССР. По их соглашению не позднее чем за шесть месяцев до окончания учебного года определяются перечни хозяйственных объектов и объемы предполагаемых работ.

Организационные отношения — предпосылка возникновения административно-правовых и трудовых отношений. В итоге разрабатывается единая обязательная производственная программа Всесоюзного студенческого отряда.

Административно-правовые отношения возникают между звеньями органов государственного и хозяйственного Управления, Министерством высшего и среднего специального образования СССР, министерствами высшего и среднего специального образования союзных республик и подведомственными учебными заведениями по поводу планирования и работы студенческих отрядов.

Основой возникновения административно-правовых отношений является реализация планов направления студенческих отрядов на работу. Исполнительно-распорядительная деятельность Центрального штаба студенческих отрядов заключается в доведении директивных показателей до нижестоящих штабов, которые координируют их деятельность по осуществлению плана комплектования и направления в хозяйственные организации.

Согласно программе Всесоюзного студенческого отряда, заинтересованные министерства доводят до подчиненных им организаций контингент студентов, сроки их направления, обязывают осуществлять необходимые мероприятия по приему студенческих отрядов.

Административно-правовые отношения возникают также и между студентами учебных заведений, изъявившими желание стать членами студенческого отряда, и администрацией учебного заведения. В таком случае администрация совместно с комитетом комсомола решает вопрос о комплектовании студенческого отряда; определяет курсы и группы, студенты которых смогут принять участие в отрядах; составляет график сдачи экзаменов и зачетов таким образом, чтобы студенты имели возможность своевременно закончить учебный год; обеспечивают возвращение студентов с места работы и начало занятий в установленные учебными планами сроки.

Учебные заведения осуществляют мероприятия по организации студенческих отрядов; способствуют развертыванию работы студенческих штабов по подготовке студенческих отрядов; направляют в подготовительный период представителей отрядов в районы предстоящей работы для ознакомления с фронтом работ, решения производственных и бытовых вопросов, связанных с подготовкой и приемом отрядов; оказывают помощь в приобретении студентами соответствующих специальностей; не допускают случаев выезда студентов без необходимой подготовки; обеспечивают культурное обслуживание студенческих отрядов; содействуют обеспечению отрядов необходимым инструментом, инвентарем и спецодеждой; проверяют состояние здоровья выезжающих студентов, обеспечивают своевременное проведение профилактических осмотров; решают возможность использования работы студенческих отрядов в качестве одной из форм производственной практики в случаях, когда характер работы соответствует профилям специальностей, по которым обучаются студенты; популяризируют опыт работы студенческих отрядов.

Практика деятельности студенческих строительных отрядов, формы и методы ее осуществления основаны на нормах общественных организаций, содержащихся в постановлениях комсомольских органов, среди которых особое место занимает Устав студенческого отряда, утвержденный постановлением Секретариата ЦК ВЛКСМ от 10 мая 1977 г. Данные нормы возникли в процессе формирования и усложнения задач, стоящих перед студенческими отрядами.

Административно-правовые отношения проявляются и в случае нарушения организацией договорных обязательств: студенческий отряд по решению вышестоящего штаба может быть снят и перемещен в другую хозяйственную организацию.

Такие отношения возникают и в процессе выполнения студенческими отрядами производственной программы. Они складываются между союзными и республиканскими хозяйственными органами и их организациями и соответствующими профсоюзными органами (технической и правовой инспекцией труда), осуществляющими контроль за использованием труда студентов.

Административно-правовые отношения формируются для обеспечения студенческому отряду возможности заниматься трудовой деятельностью. Весь комплекс общественных отношений, складывающийся в связи с применением труда рабочих и служащих, находится в сфере воздействия советского трудового права.

Отношения между профсоюзной организацией и администрацией хозоргана регулируются трудовым правом, так как правовые нормы закрепляют за профсоюзными организациями определенные правомочия в области трудовых правоотношений

(гл. XII Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде; гл. XVI КЗоТ УССР).

Однако, несмотря на то что студенты зачисляются в штат организации, студенческие отряды работают как отдельная производственная единица. Студенты не могут быть членами профсоюзной организации хозоргана и не имеют профсоюзной организации в отряде. Трудовые споры между студенческими отрядами и организациями рассматриваются в административном порядке. В связи с этим право контроля ВЦСПС по отношению к организациям, специально предусмотренное для этого случая в нормативном акте, относится к административно-правовым отношениям. Профсоюзные организации могут быть участниками общественных отношений, регулируемых не только нормами трудового права, но и другими отраслями права, в том числе и административного. Профсоюзные органы обязаны осуществлять контроль за работой организаций по созданию нормальных условий труда.

Деятельность студенческого отряда осуществляется на основе Типового договора, заключаемого с хозяйственной организацией, который определяет объем производственной программы или работ конкретного студенческого отряда, устанавливает права и обязанности сторон. Такой договор — основание для возникновения трудовых правоотношений.

На основании договора осуществляется подготовка студенческого отряда к производственной деятельности. Члены отряда зачисляются в списочный состав хозяйственной организации как временные работники, определяются условия использования студентов на работах по специальности и в соответствии с квалификацией. На студентов распространяются действующие в хозяйственной организации Правила внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени и государственное социальное страхование.

В соответствии с договором организация обязана производить оплату труда по нормам и расценкам, установленным за выполненные работы, оплачивать членам студенческих отрядов стоимость проезда в оба конца и суточные за время пребывания в пути и за первые три дня по прибытии к месту работы. Студенческому отряду создаются условия, предполагающие наличие самостоятельного фронта работ (отдельные объекты или строго определенные виды работ), предоставляются инструменты и инвентарь. Согласно действующим нормативам, созданным в отряде бригадам выдается до начала работ наряд-задание с преимущественным применением прогрессивных форм оплаты труда, обеспечивается оплата руководителей, инженерно-технических работников отряда в размере окладов ИТР организации и обслуживающего персонала. Отряду бесплатно предоставляются жилье и помещения, оборудованные за счет организации, обеспечивается медицинское обслуживание.

При досрочном выполнении работ студенты-рабочие могут премироваться согласно действующим премиальным системам. В договоре указываются также сроки выплаты заработной платы членам студенческих отрядов.

Из деятельности студенческого отряда вытекают не только трудовые, но и коллективно-правовые отношения по участию в управлении производством, по установлению условий труда, т. е. в пределах полномочий, предоставляемых Законом о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями.

Таким образом, в процессе формирования и в результате деятельности студенческих отрядов возникает сложная система общественных отношений, которую составляют организационные, административно-правовые, трудовые правоотношения и коллективно-правовые отношения.

Хозяйственный договор — это соглашение субъектов права, являющихся юридическими лицами и выступающих участниками разнообразных имущественных отношений стоимостного, возмездного характера.

Сторонами хозяйственного договора по общему правилу выступают социалистические государственные и общественные предприятия, учреждения, организации, наделенные правами юридического лица.

В связи с тем что студенческий отряд не имеет статуса юридического лица, заключаемые им договоры, хотя и направлены на выполнение определенных хозяйственных задач, считаются хозяйственными не могут. Согласно науке советского гражданского права, «...юридическая личность — единственно возможная форма участия социалистических организаций в гражданском обороте» [2, с. 21]. Отряды представляют собой трудовые объединения, в которых участники находятся в непосредственном общении благодаря единому процессу организации труда. Эти объединения являются трудовым коллективом, в котором все его члены осуществляют общую деятельность при определенном порядке руководства ею.

Договор, заключаемый студенческим отрядом с хозяйственной организацией, обладает признаками, характерными для социалистических трудовых договоров, хотя в порядке их заключения, сроках, содержании и форме имеются различия. По прибытии отряда на место дислокации все студенты в трехдневный срок, согласно приказу или распоряжению руководителя хозяйственной организации, зачисляются на временную работу в данной организации на основании списка состава отряда, заверенного комитетом комсомола и профсоюзным комитетом учебного заведения. На членов отряда оформляются трудовые книжки, в которые заносятся сведения об их работе.

Изложенное дает основание считать заключаемый студенческим отрядом и каждым студентом в отдельности договор

с хозяйственной организацией трудовым, имеющим сходные черты с некоторыми видами трудовых договоров. Различия между ними, проявляющиеся в порядке заключения договора, его сроках, содержании и форме, позволяют выделить его в особый вид трудового договора.

В отличие от трудового договора необходимые условия трудового договора студенческого отряда определяются не его сторонами, а вышестоящими хозяйственными органами совместно с комсомольскими организациями. Договор во всех случаях заключается на определенный срок, определяется также и объем выполняемой работы. Испытательный срок при заключении договора не устанавливается.

Регулирование труда членов студенческих отрядов имеет ряд отличительных особенностей и в части рабочего времени, времени отдыха, назначении и выплате пособий по государственному социальному страхованию.

Изложенное также подтверждает вывод о правовой природе договора о работе студенческого отряда как новом виде трудового договора.

Размах студенческого патриотического движения требует внимательного отношения к его дальнейшему развитию, совершенствованию и регулированию. Полагаем, что назрела необходимость в связи с подготовкой свода Законов Союза ССР и союзных республик регламентировать труд студентов в летний период в Положении о студенческом отряде, которое должно быть утверждено постановлением Совета Министров СССР.

Список литературы: 1. *Материалы XXVI съезда КПСС*. М., 1981. 223 с.
2. *Брагинский М. И.* Общее учение о хозяйственных договорах. Минск, 1967. 220 с.

Поступила в редколлегию 17.11.83.

Л. П. Короткова, канд. юрид. наук

Чернигов

К ВОПРОСУ О РЕГЛАМЕНТАЦИИ ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ ДЕТЕЙ

Уклонение от общественно полезного труда, проявления паразитизма, тунеядства несовместимы с принципами социализма. На XXVI съезде КПСС подчеркивалось: «...нужно всеми организационными, финансовыми, юридическими средствами накрепко закрыть всякие щели для тунеядства...» [1, с. 59].

В настоящее время эта работа рассматривается как одно из главных направлений претворения в жизнь экономической и социальной политики партии, повышения эффективности про-

изводства, воспитания коммунистического отношения к труду. Об этом говорят решения июньского (1983 г.) Пленума ЦК КПСС, последующие постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда. Повышается значение трудового воспитания детей и молодежи, необходимого для обеспечения конституционного права советских граждан на труд, включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей.

Приобщение к труду, воспитание трудовых навыков и трудолюбия начинаются и закладываются прежде всего в семье. Закрепленная в Конституции СССР (ст. 66) обязанность родителей готовить детей к общественно полезному труду требует, на наш взгляд, дальнейшего совершенствования правовых норм по исполнению родителями этой обязанности.

По данным Всесоюзной переписи 1979 г., в СССР насчитывается примерно 66 млн. семей, в которых воспитывается более 75 млн. детей и подростков [5, 1980, № 12, с. 59]. Таким образом, увеличивается и число родителей, ответственных за трудовое воспитание детей.

Трудовое воспитание в семье ведется в единстве с воспитательной работой в школе и трудовых коллективах. В настоящее время 74% дневных средних общеобразовательных школ страны осуществляют трудовое обучение учащихся [6, с. 29]. Только в 1979 г. в народном хозяйстве было трудоустроено около 1 млн. 136 тыс. юношей и девушек, окончивших средние общеобразовательные школы [10, 1980, № 6, с. 14].

В постановлении ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении идеологической, политико-воспитательной работы» от 26 апреля 1979 г., в постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 22 декабря 1977 г. «О дальнейшем совершенствовании обучения, воспитания учащихся общеобразовательных школ и подготовки их к труду» ставится задача — всемерно крепить связь семьи, школы, общественности, объединять их усилия в трудовом воспитании детей и молодежи [8, 1979, 6 мая; 2, 1978, № 1, ст. 2].

Конкретной мерой по выполнению этой задачи должна стать правовая регламентация обязанностей родителей, их прав по подготовке детей к общественно полезному труду вместе со школой и трудовыми коллективами.

В Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о народном образовании (п. 7 ст. 4) в числе основных принципов народного образования следует, видимо, назвать сотрудничество школы, семьи и общественности в подготовке детей и молодежи к общественно полезному труду. Учитывая важность повышения качества трудового воспитания в школе,

думается, следует ввести норму о практическом участии родителей в трудовом воспитании детей совместно со школой.

Закон СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями расширил широкие полномочия трудовых коллективов по развитию наставничества, улучшению трудового воспитания. Трудовое воспитание работающих на производстве юношей и девушек производственные коллективы, наставники призваны вести в тесном контакте с семьей [9, с. 443—445]. Однако обязанность родителей по трудовому воспитанию детей не имеет юридической регламентации. Не оговорено право родителей на их участие в трудовом воспитании направленных на работу подростков. Между тем в формировании профессионального интереса большую роль играют родители, семья. Немало детей нашло свое призвание благодаря тому, что родители готовили их к трудовой жизни с малолетства. До 76% родителей указывают, что тема выбора профессии наиболее часто обсуждается в общении с детьми [7, с. 117].

В республиканских Положениях о комиссиях по трудоустройству молодежи предусматривалась необходимость учета [3, 1969, № 11, ст. 59] или возможности учета мнения [4, 1966, № 5, ст. 55] родителей при трудоустройстве несовершеннолетних. Однако действующие семейное и трудовое законодательства такой нормы не содержат. Отсутствует и правовая норма об участии родителей в разрешении вопроса об увольнении несовершеннолетних по собственному желанию.

Судебной практикой отдельных союзных республик уже признано, что в случае оспаривания правильности увольнения с работы несовершеннолетнего по собственной инициативе судам следует проверять меры, принятые администрацией для выяснения причин подачи заявления об увольнении, вызывались ли с этой целью родители или лица, их заменяющие [12, 1973, № 9, с. 8]. Однако вызов родителей в таких случаях законом не предусмотрен.

Отметим, что необходимость считаться с мнением родителей при реализации трудовых прав молодежи в законодательстве частично учтена. Так, во многих союзных республиках родителям и усыновителям предоставлено право требовать расторжения трудового договора с несовершеннолетним работником в случаях, когда продолжение работы угрожает здоровью несовершеннолетнего или нарушает его законные интересы (ст. 199 КЗоТ УССР, ст. 203 КЗоТ АзССР, ст. 190 КЗоТ ЭССР и др.). Однако это не исключает необходимости установления общей нормы о том, что прием на работу и трудоустройство несовершеннолетних, а также их увольнение должны производиться с согласия или с учетом мнения родителей, а трудовое воспитание работающих на производстве несовершеннолетних должно

осуществляться и родителями в тесном контакте с трудовыми коллективами и наставниками.

Законодательное закрепление обязанностей и прав родителей по участию в трудовом воспитании несовершеннолетних в школе и на производстве, в выборе юношами и девушками трудового пути упрочит связь семьи со школой, трудовыми коллективами и общественностью. Такое законодательное закрепление будет полностью соответствовать положениям Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о браке и семье (ст. 18) и КоБС союзных республик (ст. 53 КоБС РСФСР, ст. 60 КоБС УССР).

Наличие такой нормы явится основанием для применения к родителям мер воздействия за неисполнение ими обязанности по подготовке детей к общественно полезному труду.

В настоящее время ответственность родителей за неисполнение ими обязанностей по трудовому воспитанию детей не предусмотрена.

Судебная практика исходит из того, что если родители не заботятся о подготовке детей к общественно полезному труду, то такая позиция является уклонением их от выполнения родительских обязанностей, за что родители могут быть лишены родительских прав [11, 1980, № 1, с. 32]. Однако заинтересованные лица и организации не всегда обращаются в суд с ходатайством о лишении родительских прав на таком основании.

Вопросы трудового воспитания подрастающего поколения находятся в центре внимания партии и правительства. ЦК КПСС ставит задачу: «...разработать и осуществить меры по усилению ответственности родителей за воспитание детей» [8, 1979, 6 мая; 1984, 4 янв.; 2, 1978, № 1, ст. 2]. Неисполнение или ненадлежащее исполнение родителями своей обязанности по подготовке детей к общественно полезному труду должно стать самостоятельным, обособленным основанием для применения семейно-правовой ответственности родителей.

Правовая регламентация важной родительской обязанности будет способствовать повышению ответственности родителей за подготовку детей к общественно полезному труду и осуществлению трудового воспитания детей и молодежи в семье.

Список литературы: 1. *Материалы XXVI съезда КПСС*. М., 1981. 223 с. 2. *СП СССР*. 3. *СП РСФСР*. 4. *СП УССР*. 5. *Вестник статистики*. 6. *Дети в СССР: Статистический сборник ЦСУ СССР*. М., 1979. 74 с. 7. *Леванов Е. Е. Семейное воспитание: состояние и проблемы.*— Социолог. исследования, 1979, № 1, с. 115—118. 8. *Правда*. 9. *Справочник профсоюзного работника*. М., 1983. 528 с. 10. *Бюл. Госкомтруда СССР*. 11. *Бюл. Верховн. Суда СССР*. 12. *Бюл. Верховн. Суда РСФСР*.

Поступила в редколлегию 18.11.83.

А. С. Л б о в

Харьков

**РОЛЬ МЕСТНЫХ СОВЕТОВ НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ И ТРУДОВЫХ
КОЛЛЕКТИВОВ В ПРЕДУПРЕЖДЕНИИ АДМИНИСТРАТИВНЫХ
ПРАВОНАРУШЕНИИ**

На июньском (1983 г.) Пленуме ЦК КПСС подчеркивалось, что на современном этапе совершенствования развитого социализма в решении экономических и социальных задач возрастает значение государственной и общественной дисциплины, неукоснительного соблюдения всеми гражданами советских законов. «Нормальный ход нашего общественного развития немислим без строжайшего соблюдения законов, охраняющих интересы общества и права граждан» [2, с. 16]. Коммунистическая партия и Советское государство предъявляют высокие требования к личности, трудовому коллективу, государственным органам по обеспечению прочного социалистического правопорядка, опирающегося на высокую идейность, сознательное выполнение гражданами своего долга перед обществом [1, с. 63—65]. Повышение материального уровня жизни, комплексное решение задач идейно-воспитательной работы, эффективная реализация конституционных положений, улучшение деятельности правоохранительных органов создают реальные условия для искоренения любых нарушений правопорядка, устранения причин, их порождающих. Предупреждению правонарушений, совершенствованию воспитательной работы активно содействует выполнение постановлений ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении идеологической, политико-воспитательной работы», «Об улучшении работы по охране правопорядка и усилении борьбы с правонарушениями», принятых в 1979 г., решений ноябрьского (1982 г.) и июньского (1983 г.) Пленумов ЦК КПСС.

Решительная и бескомпромиссная работа по предупреждению административных правонарушений — важнейшее условие обеспечения общественного порядка, укрепления государственной и общественной дисциплины. Важные функции в этой работе выполняют местные Советы народных депутатов, правоохранительные органы, трудовые коллективы, общественные организации, добровольные народные дружины, общественные пункты охраны правопорядка, органы общественной самодеятельности населения.

Необходимо отметить, что эффективность деятельности государственных органов и общественности в борьбе с правонарушениями всех видов во многом зависит от уровня законо-

дательного урегулирования этой работы. Так, важным фактором обеспечения охраны интересов общества и государства, усиления борьбы с правонарушениями стали принятые 23 октября 1980 г. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик об административных правонарушениях [3, 1980, № 44, ст. 909].

Важное место в Основах отводится вопросам предупреждения административных правонарушений, а главным средством в борьбе с ними названа воспитательная, профилактическая работа. Положения Основ нацеливают государственные органы, общественные организации, трудовые коллективы на выработку и активное осуществление мероприятий по предупреждению административных проступков, выявлению и устранению причин и условий, способствующих их совершению, на воспитание граждан в духе высокой сознательности и дисциплины, строгого соблюдения советских законов.

Ведущая роль в системе государственных органов и общественных организаций, решающих задачи укрепления правопорядка и предупреждения правонарушений, принадлежит местным Советам народных депутатов [4, 1979, прилож. к № 52]. В связи с этим в Основах подчеркивается значение организаторской роли Советов народных депутатов в борьбе с административными правонарушениями. Обеспечивая в соответствии с Конституцией СССР соблюдение законов, охрану государственного и общественного порядка, прав граждан, Советы обязаны координировать на своей территории работу всех государственных и общественных органов по предупреждению административных проступков. Они руководят деятельностью органов внутренних дел, административных комиссий, комиссий по делам несовершеннолетних и других подотчетных им органов, призванных вести борьбу с административными правонарушениями.

Реализация местными Советами функции социальной профилактики правонарушений, являющейся важной и неотъемлемой частью их работы по обеспечению и охране социалистического правопорядка, осуществляется в нескольких направлениях. Во-первых, местные Советы народных депутатов непосредственно ведут работу по предупреждению правонарушений. Во-вторых, координируют проведение всех профилактических мероприятий с правоохранительными органами. В-третьих, направляют и координируют деятельность не только государственных органов, но и общественных организаций, органов общественной самодеятельности по предупреждению административных правонарушений.

Основной формой осуществления местными Советами своих полномочий по профилактике административных проступков является сессия, на которой может быть рассмотрен и решен

любой вопрос по укреплению правопорядка, отнесенный к ведению данного Совета народных депутатов.

Существенный вклад в решение задач предупреждения правонарушений вносят постоянные комиссии местных Советов по социалистической законности и охране правопорядка, осуществляющие планомерную работу по искоренению противоправных нарушений в различных отраслях государственного управления. Так, постоянная комиссия по социалистической законности и охране общественного порядка Харьковского областного Совета народных депутатов при проверке состояния работы по усилению борьбы с мелкими хищениями социалистической собственности на предприятиях Балаклеевского района выявила определенные недостатки и упущения в работе по предупреждению мелких хищений на отдельных предприятиях. В ходе проверки комиссия рекомендовала активизировать и улучшить профилактическую работу.

В выполнении широкой программы по предупреждению противоправных деяний местные Советы народных депутатов опираются на различные комиссии при исполкомах районных, городских Советов: административные, наблюдательные, по делам несовершеннолетних, по борьбе с пьянством и алкоголизмом и др. Комиссии (их насчитывается около 150 тыс.) вносят весомый вклад в осуществление мер по профилактике правонарушений. Являясь органами Совета, способствуют непрерывности его функционирования в межсессионный период, осуществляют контроль за выполнением партийных документов и законов, направленных на предупреждение правонарушений, содействуют проведению этих актов в жизнь.

Многие вопросы предупредительной работы находят свое решение непосредственно в депутатской деятельности по исполнению решений, принятых местным Советом, наказов избирателей, в работе депутатских групп.

В последнее время местными органами Советской власти немало сделано в области борьбы с правонарушениями. Значительно расширилась правовая пропаганда, более целеустремленно используются средства массовой информации. Социальная профилактика правонарушений поднята на уровень общегосударственной задачи. Более продуктивной стала профилактическая работа постоянных комиссий Советов народных депутатов, органов общественной самодеятельности, добровольных народных дружин, опорных пунктов охраны общественного порядка и т. д.

На основе Конституции СССР приняты важные законодательные акты, направленные на дальнейшее расширение полномочий государственных органов и на последовательное повышение роли общественности в борьбе за надлежащий правопорядок. Так, Закон Союза ССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учрежде-

ниями, организациями» [3, 1983, № 25, ст. 382] развил положения «Основ законодательства Союза ССР и союзных республик об административных правонарушениях» о полномочиях трудовых коллективов в сфере осуществления профилактических мер. В Законе определено, что долг и обязанность трудовых коллективов — не только в высокопроизводительном труде, претворении в жизнь решений партии о повышении эффективности и качества работы, но и в укреплении трудовой, производственной и государственной дисциплины, воспитании членов коллектива в духе моральных принципов строителей коммунизма, осуществлении мер по обеспечению сохранности социалистической собственности. Трудовые коллективы призваны принимать меры по обеспечению в среде трудящихся здорового морально-психологического климата, воспитывать членов коллектива в духе соблюдения законов и уважения правил социалистического общежития, участвовать в работе по предупреждению правонарушений, добиваться перевоспитания лиц, совершивших административные правонарушения.

Воздействие трудового коллектива на своих членов с целью предупреждения административных проступков осуществляют партийная, профсоюзная и комсомольская организации, собрания (конференции) трудовых коллективов, постоянные самостоятельные организации и органы общественности посредством учета общественного мнения администрацией, а также через печать и наглядную агитацию коллектива.

Широкими возможностями по предупреждению административных правонарушений располагают собрания (конференции) трудовых коллективов. Они выступают наиболее доходчивой и весомой формой коллективного воспитания, формирования убежденности в необходимости соблюдения норм права и морали, недопустимости их нарушения. Собрания трудовых коллективов не только обсуждают поведение конкретных нарушителей, но подробно и глубоко рассматривают отдельные проблемы искоренения административных правонарушений, выявления и устранения причин и условий, способствующих их совершению.

В трудовом коллективе профилактикой административных правонарушений занимается значительное количество самостоятельных организаций и органов, которые способствуют предупреждению правонарушений.

Эффективность предупредительной работы зависит не только от усилий отдельных органов и формирований, но и от согласованности их работы. Перед местными Советами народных депутатов стоит важная задача расширения и укрепления связи с трудовыми коллективами, общественностью в борьбе с любыми проявлениями нарушений государственной и общественной дисциплины, несоблюдения общеобязательных правил, действующих в различных сферах государственного управления.

Комплекс мер, осуществляемых государственными органами, общественными организациями, трудовыми коллективами по предупреждению административных правонарушений, надежно охраняет интересы общества и государства, права и свободы граждан, провозглашенные и гарантированные Конституцией СССР, государственный и общественный порядок.

Список литературы: 1. *Материалы XXVI съезда КПСС*. М., 1981. 223 с. 2. *Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС*, 14—15 июня 1983 г. М., 1983. 80 с. 3. *Ведомости Верховн. Совета СССР*. 4) *Ведомости Верховн. Совета УССР*.

Поступила в редколлегию 13.12.83.

А. И. Пушкина, канд. юрид. наук

Харьков

К ВОПРОСУ О НОВЫХ ФОРМАХ СВЯЗЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ С ПРОИЗВОДСТВОМ

Решения XXV и XXVI съездов партии об усилении роли высшей школы в развитии народного хозяйства страны обусловили появление целого ряда новых прогрессивных форм связей высшей школы с производством. Одну из таких организационно-правовых форм связи представляет хозрасчетное научное объединение (ХНО) Минвуза РСФСР, созданное в порядке эксперимента на основе постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 6 апреля 1978 г. «О повышении эффективности научно-исследовательской работы в высших учебных заведениях» [1, 1978, № 10, ст. 66]. ХНО создано в целях повышения эффективности научно-исследовательской работы и качества подготовки специалистов в высших учебных заведениях, с учетом прямых потребностей народного хозяйства, укрепления органического единства учебно-воспитательного процесса и научно-исследовательской деятельности.

Хозрасчетное научное объединение — это единый научно-исследовательский, опытно-конструкторский и хозяйственный комплекс, в который входят высшие учебные заведения (в части научно-исследовательской и проектно-конструкторской деятельности) и другие организации по перечню, утвержденному Минвузом РСФСР [2, с. 2]. Включая в свой состав 73 вуза, более 35 НИИ, 23 хозрасчетных вузовских учебных мастерских и опытных производств, а также другие организации [3], ХНО направляет их усилия на решение крупных научных проблем, обеспечивает использование полученных научных результатов на важнейших участках хозяйственного строительства, активно содействует подъему теоретического и практического уровня

учебного процесса в вузах. Тесные договорные связи ХНО с хозяйственными министерствами и ведомствами, закрепление за управлением ХНО централизованного фонда развития науки, других фондов и резервов позволяют ему широко использовать хозрасчетные стимулы для повышения эффективности деятельности всех организаций, входящих в его состав.

Эксперимент показал, что создание ХНО Минвуза РСФСР себя оправдало. Его опыт, несомненно, может быть использован и в других союзных республиках (в Украинской ССР, Казахской ССР), где также имеется значительное число высших учебных заведений.

Вместе с тем исходя из современных задач высшей школы в области научно-технического прогресса, определенных апрельским (1985 г.) Пленумом ЦК КПСС, представляется целесообразным дальнейшее совершенствование Временного положения о хозрасчетном научном объединении Минвуза РСФСР. В качестве руководящего начала должно служить указание апрельского (1985 г.) Пленума ЦК КПСС о том, что решающее значение приобретает ныне ускорение научно-технического прогресса [4].

Думается, нуждается в совершенствовании и правовой статус ХНО.

Поскольку ХНО построено по модели промышленных объединений, то на него следовало бы распространить и действие Общего положения о всесоюзном и республиканском промышленных объединениях от 2 марта 1973 г. [1, 1973, № 7, ст. 32]. Это дало бы возможность создать более прочную нормативно-правовую базу для деятельности ХНО, подчинить его деятельность и объединяемых им организаций общим принципиальным установкам в области планирования, финансирования, материально-технического снабжения, материального стимулирования, предусмотренным для отраслей материального производства. Вместе с тем, на наш взгляд, должны быть разработаны Особенности применения Общего положения о всесоюзном и республиканском промышленных объединениях от 2 марта 1973 г. других нормативных актов общего характера применительно к деятельности ХНО, которые необходимо закрепить и развить во Временном положении о ХНО.

Исключительно важно обеспечить такое планирование деятельности ХНО, чтобы все его планы и планы входящих в его состав организаций (вузов, НИИ, учебных мастерских, опытных производств и т. д.) носили перспективный характер, опирались на государственные планы развития науки и техники (а в некоторых случаях и включались в эти планы), подкреплялись соответствующими материальными ресурсами и были сбалансированы во всех своих частях. Во временном положении о ХНО требуется предусмотреть следующее: управление планирует деятельность объединения по согласованию с мини-

стерствами и ведомствами, для которых выполняются научно-исследовательские, опытно-конструкторские работы, с их участием и с участием других плановых, финансовых и сбыто-снабженческих органов определяет источники материального обеспечения работ и представляет таким образом разработанные планы для окончательного утверждения или санкционирования компетентными государственными органами. Тщательно и всесторонне должна планироваться и деятельность учебных мастерских, опытных производств, выполняющих работы для вузов и НИИ объединения в соответствии с их заказами, основанными на долгосрочных комплексно-целевых программах.

В Положении о ХНО следует более четко определить права управления по руководству подведомственными организациями, в частности, предусмотреть его право утверждать уставы учебных мастерских и опытных производств, разрабатывать и проводить в жизнь меры по созданию экспериментально-производственных комплексов коллективного пользования, утверждать положения о советах директоров опытных производств, осуществлять иные меры, направленные на повышение эффективности учебно-производственной и экспериментально-производственной базы вузов. Целесообразно четко и последовательно определить права и обязанности управления ХНО и во всех других областях его организационно-управленческой деятельности, а не только в области капитального строительства, труда и заработной платы, финансов, кредита, учета и отчетности. Временное положение о ХНО должно содержать пункт о том, что в компетенцию управления ХНО входит осуществление всех прав и обязанностей объединения. Это внесло бы полную ясность и в вопрос о круге (границах) прав и обязанностей управления ХНО, который в действующем Положении о ХНО оставлен открытым.

С учетом сказанного необходимо определить и правовое положение должностных лиц, осуществляющих руководство ХНО. При этом соответствующие пункты Временного положения о ХНО должны опираться на принятый восьмой сессией Верховного Совета СССР десятого созыва Закон Союза ССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями».

В соответствии со ст. 11 Основ гражданского законодательства (ст. 24 ГК РСФСР) во Временном положении о ХНО следует определить статус юридического лица управления ХНО как хозрасчетной организации (когда оно само непосредственно занимается оперативно-хозяйственной деятельностью — выполняет научные исследования, внедряет свои разработки в народное хозяйство и т. д.) и как организации, финансируемой за счет отчислений подведомственных предприятий и учреждений. Такое определение имеет практическое значение для уста-

новления границ участия управления ХНО в имущественных отношениях, регулируемых нормами гражданского права.

Не соответствует современным требованиям программно-целевого метода организации НИОКР система автономных договоров на выполнение работ, заключаемых вузами и другими организациями ХНО с предприятиями народного хозяйства. Представляется целесообразным установить такой порядок (с закреплением и в Положении о ХНО), чтобы управление ХНО на основе утвержденных комплексно-целевых программ заключало с соответствующими органами управления промышленностью договоры по обеспечению выполнения программ, на которые бы затем и опирались договоры организации ХНО с конкретными предприятиями народного хозяйства. Такая система договорного оформления выполнения НИОКР исключила бы многие трудности и недостатки.

Важно решить вопрос о создании экономических фондов (развития производства, социально-культурных мероприятий, жилищного строительства и др.) в опытных производствах, входящих в состав ХНО. Как известно, такие фонды в настоящее время отсутствуют, что отрицательно сказывается на деятельности опытных производств. По-видимому, образование централизованных фондов управления ХНО следует увязать с получением гарантированного экономического эффекта на предприятиях народного хозяйства от внедрения разработок организаций ХНО.

Нуждаются в уточнении и детальной регламентации права и обязанности ХНО (его управления) в области укрепления органического единства учебно-воспитательного процесса и научно-исследовательской деятельности высших учебных заведений, которые в действующем Временном положении о ХНО определены схематично и неконкретно. Видимо, в этом разделе Положения о ХНО должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие прохождение производственной практики студентов в производственных организациях и НИИ ХНО, изготовление для вузов соответствующими организациями ХНО учебного оборудования, учебно-экспериментальных установок и т. д., проведение иных мероприятий учебно-воспитательного характера.

Таковы в основных чертах вопросы правового статуса ХНО, которые было бы целесообразно подвергнуть дальнейшему совершенствованию.

Список литературы: 1. СП СССР. 2. Временное положение о хозрасчетном научном объединении Министерства высшего и среднего специального образования РСФСР. М., 1979. 31 с. 3. Калинин Э. К. Высшая школа: заказ на исследование. — Правда, 1983, 5 янв. 4. Правда, 1985, 24 апр.

Поступила в редколлегию 14.12.83.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВЫХ ФОРМ СВЯЗЕЙ
ВУЗОВСКОЙ НАУКИ С ПРОИЗВОДСТВОМ

Известно, какое значение имеют вузы для развития народного хозяйства. Помимо работы по подготовке специалистов, они участвуют в решении комплексных научных проблем и конкретных технических задач, необходимых для успешной работы предприятий и объединений. В связи с этим все более актуальным становится поиск наиболее эффективных правовых форм связи вузовской науки с производством.

Научно-технические результаты, полученные вузовской наукой, передаются материальному производству различными путями: посредством опубликования научных достижений, организации совместных с работниками производства творческих бригад, проведения научно-технических конференций, создания учебно-научных и учебно-научно-производственных объединений и т. д. Основной правовой формой связи вузовской науки с производством является гражданско-правовой договор, наиболее полно отражающий специфику сотрудничества вузов с материальным производством в области научно-технического прогресса [4, с. 26—30, 8; с. 133—142]. Так, 85% всего объема вузовских исследований финансируется за счет предприятий и организаций [4, с. 6].

Длительное время материальное производство использовало для своего развития уже полученные результаты научно-технических исследований. В настоящее время оно заказывает вузам и другим научным организациям те или иные научные разработки с определенными заранее параметрами. В этом случае отношения между вузом и производством начинают регламентироваться договорным правом [9, с. 20].

Использование соглашений в урегулировании связей вузовской науки с производством обусловлено также товарно-денежной формой обращения. Товарный характер обмена в социалистическом обществе предопределяет экономическая обособленность организаций вузовской науки от потребителей, т. е. обособление вузов от промышленных предприятий. Обособленность производителей и потребителей результатов вузовской науки, наряду с существованием товарного характера производства — главная, но не единственная причина применения договорных форм связи вузов с предприятиями и организациями. Заключаемые договоры порождают не только права и обязанности контрагентов по созданию и реализации результатов научных исследований, но еще и ряд следующих условий: оказание заказчиком помощи вузу в развитии материально-технической базы; повышение научного потенциала вузов путем создания

совместных специализированных подразделений; оказание вузам помощи в широком распространении информации о получаемых ими научно-технических достижениях; предоставление студентам возможности получения практических навыков.

При наличии высокого научного потенциала вузы имеют относительно слабую материально-техническую базу. Законодательство предусматривает, что, заключая договор, заказчик берет на себя обязанность по ее укреплению. Такая обязанность вытекает из ряда нормативных актов. Так, в постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О финансировании хоздоговорных научно-исследовательских работ» от 30 августа 1954 г. [2, с. 126] отмечается, что изготовленные для выполнения хоздоговорных научно-исследовательских работ опытные макеты, лабораторные стенды, а также машины, оборудование и аппаратура после их окончания передаются вузам. Данное положение нашло свое отражение в утвержденных приказами Министерства высшего и среднего специального образования СССР «Инструкции о порядке выполнения высшими учебными заведениями научно-исследовательских работ по хозяйственным договорам с заказчиками» от 3 мая 1984 г. [10, 1984, № 8, с. 11] и «Положении о порядке проведения научно-исследовательских работ в высших учебных заведениях» [10, 1984, № 8, с. 21]. Такая передача производится в обязательном порядке. Приобретенные же для проведения хоздоговорных исследований оборудование и приборы подлежат передаче с согласия заказчика, что оговаривается в договоре. На таких же началах может быть передано в распоряжение вуза и зачислено на его баланс спецоборудование. Такое условие может быть предусмотрено в заключенном договоре либо оговорено особо в письменном согласии заказчика.

Не менее 70% сумм превышения доходов над расходами от выполнения хозяйственных договоров остается в распоряжении вузов и направляется на расширение и модернизацию их материально-технической базы. Суммы расходуются сверх ассигнований, предусмотренных бюджетом на приобретение инвентаря и оборудования, а также ассигнований по планам капитальных вложений.

Часть средств (до 30%) может быть использована для создания и расширения спортивных сооружений и оздоровительно-спортивных лагерей, на капитальное строительство объектов социально-культурного и жилищного назначения.

Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О мероприятиях по повышению эффективности работы научных организаций и ускорению использования в народном хозяйстве достижений науки и техники» от 24 сентября 1968 г. [1, 1968, № 18, ст. 122] разрешило министерствам и ведомствам СССР и союзных республик (заказчикам) передавать Минвузу СССР фонды заработной платы, необходимые для выполнения работ

по хозяйственным договорам в пределах фонда заработной платы на научно-исследовательские работы в целом по министерству-заказчику.

С целью реального обеспечения вузов материально-техническими ресурсами в постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О повышении эффективности научно-исследовательской работы в высших учебных заведениях» от 6 апреля 1978 г. [1, 1978, № 10, ст. 66] намечен ряд мероприятий. Так, министерствам и ведомствам СССР и союзных республик было предоставлено право передавать ведущим высшим учебным заведениям, готовящим специалистов и выполняющим научные исследования, капитальные вложения в объеме до 5 млн. р. в год.

В постановлении указано, что не менее 20% получаемых в иностранной валюте отчислений за проданные лицензии на изобретения, разработанные в вузах, должны передаваться министерствам и ведомствам, в ведении которых находятся вузы. Министерства и ведомства не менее 10% передают вузам, разрабатывающим такие изобретения, для приобретения за рубежом научного оборудования, приборов, материалов и научно-технической литературы, что, с одной стороны, повышает заинтересованность вузов в разработке конкурентоспособных изобретений, а с другой — расширяет их возможности по использованию современного научного оборудования.

Практика развития вузовского научного потенциала показала, что он имеет специальный характер, определяемый профилем вуза. В то же время министерства и ведомства, для которых разрабатываются прикладные научно-технические проблемы, заинтересованы в создании научного потенциала, учитывающего их интересы. В этой связи постановление Совета Министров СССР «О мерах по улучшению научно-исследовательской работы в высших учебных заведениях» [3, с. 100] министерствам и ведомствам предоставило право создавать в вузах Минвуза СССР и других министерств и ведомств по согласованию с ними отраслевые лаборатории для выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ. Создание отраслевых лабораторий обуславливалось необходимостью интеграции научного потенциала вузов с материально-технической базой промышленных министерств и ведомств, заинтересованных в научно-технических разработках. С одной стороны, создаваемая отраслевая лаборатория — это подразделение вуза, поскольку передается на его баланс, с другой — научная организация отраслевого министерства или ведомства, так как работает на основании согласованного с ними плана.

Как правило, отраслевые лаборатории создаются при вузах. Однако в таких случаях проводимые ими работы не всегда сопряжены с развитием конкретного производства. В этой связи постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О по-

вышении эффективности научно-исследовательской работы в высших учебных заведениях» от 6 апреля 1978 г. [1, 1978, № 10, ст. 66] рекомендовало практиковать организацию отраслевых лабораторий и их отделов на базе предприятий и объединений, обязав министерства и ведомства обеспечивать необходимые условия для их деятельности. Представляет значительный интерес опыт вузов Днепропетровской области, создающих филиалы кафедр, научно-исследовательских лабораторий непосредственно на предприятиях [8, с. 57].

Научно-техническое сотрудничество вузов с промышленным производством — важное средство повышения квалификации преподавательского и инженерно-технического персонала и совершенствования учебно-воспитательного процесса. Привлечение студентов к выполнению хозяйственных научно-исследовательских работ позволяет им не только ознакомиться с методикой их проведения и порядком внедрения полученных результатов в материальное производство, но и полнее использовать приобретенные знания на практике, выявить индивидуальные склонности и потенциальные возможности [6, с. 35], привить любовь к избранной профессии, развить собранность, целеустремленность, пытливость, чувство нового, стремление к поискам и открытиям [5, с. 50]. Расширение и обновление лекционного материала, совершенствование методики проведения практических занятий позволяют вузам проводить целенаправленный отбор талантливой молодежи для исследовательской работы и рациональное распределение молодых специалистов.

Распространение полученных вузами научно-технических достижений во многом зависит от осведомленности заинтересованных организаций и научных учреждений. С этой целью вузам предоставлено право использовать до 1,5% суммы превышения доходов над расходами по хозяйственным работам на издание научных журналов, монографий, курсов лекций, сборников научных трудов, а также на организацию патентно-лицензионной и научно-технической информации сверх ассигнований, предусмотренных для этих целей сметами вузов.

Список литературы: 1. СП СССР. 2. Бойко В. Г. Задача первостепенной важности. — *Коммунист Украины*, 1984, № 12, с. 52—61. 3. *Высшая школа. Сб. основных постановлений, приказов и инструкций*, М., 1978. Т. 2. 546 с. 4. *Гавзе Ф. И. Социалистический гражданско-правовой договор*, М., 1972. 168 с. 5. *Дорошевич Н.* Растут молодые исследователи. — *Вестник высшей школы*, 1964, № 8, с. 49—50. 6. *Калинкин Е.* Предприятие и вуз — деловые партнеры. — *Хозяйство и право*, 1977, № 2, с. 36—38. 7. *Коношенко А. И., Бережков С. С., Мамонова Е. И., Манохина Т. П.* Планирование научных исследований в высшей школе. Управление, экономика и прогнозирование развития высшей и средней специальной школы. *Экспресс-информация*, М., 1983. Вып. 4. 21 с. 8. *Федоров И. В.* Хозяйственно-договорные обязательства — необходимое средство реализации планомерных товарно-денежных отношений. — *Труды Томск. ун-та*, 1971. Т. 216, с. 133—142. 9. *Хауке И.* Наука — предмет новой области научных исследований. — В кн.: *Идеи-проекты—продукция*, М., 1972, с. 9—26. 10. *Бюл. Минвуза СССР*.

Поступила в редколлегию 14.12.82

**РОЛЬ СОВЕТСКОГО СЕМЕЙНОГО ПРАВА
В ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ КПСС** ✓

На XXVI съезде КПСС была намечена программа по проведению активной демографической политики, включающая различные мероприятия, направленные на дальнейшее укрепление семьи, стимулирование рождаемости, обеспечение всестороннего воспитания подрастающего поколения, улучшение здоровья населения [2, с. 54].

В развитие решений XXVI съезда КПСС был издан ряд нормативных актов, в которых нашли отражение вопросы укрепления семьи. В частности, постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей» от 22 января 1981 г., постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС «О порядке введения частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1 года и других мероприятиях по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей» от 2 сентября 1981 г. и др. [3, 1981, № 13, ст. 75; № 24, ст. 141].

Многие стороны брачно-семейных отношений определяются нормами морали и зависят от общественных представлений, воспитанности супругов, их характеров. Право регулирует и стабилизирует наиболее важные моменты отношений в семье, гарантирует защиту государства интересов семьи и ее членов. Это обусловлено тем, что семья является ячейкой общества, которое заинтересовано в том, чтобы в семье складывались прочные супружеские отношения, основанные на любви и уважении, создавались условия для правильного и всестороннего развития детей. «Если бы брак не был основой семьи,— писал К. Маркс,— то он так же не являлся бы предметом законодательства, как, например, дружба» [1, т. 1, с. 162].

Семейное законодательство содержит нормы, регулирующие отношения, которые складываются в процессе формирования семьи, ее функционирования и прекращения.

Чтобы семья была крепкой и здоровой, обеспечивала рождение нормального, полноценного потомства, законодательство устанавливает определенные условия вступления в брак. В него могут вступать лица, обладающие определенными физическими и биологическими качествами. Согласно ст. 17 КоБС УССР, не допускается регистрация брака между родственниками, усыновителями и усыновленными, между лицами, которые признаны судом недееспособными, а также гражданами, состоящими в другом браке. Думается, положения данной статьи нуждаются в необходимости дальнейшего развития.

Медицина и биология с каждым годом дают все больше данных, подтверждающих, что «здоровье будущих поколений создается уже сегодня. И от того, как будут вести себя родители, как общество будет относиться к этой важнейшей проблеме, зависит, какими родятся и вырастут будущие поколения» [7, с. 41].

Существуют болезни, которые могут передаваться по наследству. Для развития интеллекта ребенка, формирования его способностей большое значение имеют генетические факторы. Почти 70% детей, родители которых страдали психическими заболеваниями, имеют отягощенную наследственность. Большую опасность для нормального развития детей представляют и родители-алкоголики. «Французские врачи проследили за развитием 519 детей, которые родились в семье хронических алкоголиков. Только 107 из них были относительно здоровы, 412 страдали психическими заболеваниями, у многих были выявлены признаки недоразвитости и ряд заболеваний внутренних органов» [4, с. 18].

Данные свидетельствуют о необходимости дополнения условий ст. 17 КоБС УССР, препятствующих вступлению в брак, такими, как наличие тяжелого психического заболевания, которое может быть передано по наследству, или злоупотребление лицом, вступающим в брак, спиртными напитками или наркотическими веществами.

В зарубежной литературе высказываются предложения о введении крайних мер для борьбы с рождением неполноценных детей. В частности, предлагается стерилизация и даже кастрация в случае прогноза рождения грубо дефективного потомства [6, с. 46]. Такие вопросы, естественно, затрагивают интимную и весьма сложную в моральном отношении проблему, однако решение ее необходимо для обеспечения физического и психического здоровья подрастающего поколения, качественной характеристики народонаселения.

После регистрации брака возникают новая семья, права и обязанности лиц, вступивших в брак. Регулируя имущественные и личные отношения в семье, право, прежде всего, возлагает на родителей обязанности по воспитанию и содержанию детей. Конституция СССР закрепляет обязанность родителей готовить детей к общественно полезному труду, растить их достойными членами социалистического общества [ст. 66].

Наше государство стремится обеспечить каждому ребенку здоровое и полноценное воспитание в семье. Этому служит и такой институт семейного права, как усыновление, который призван обеспечить осиротевшему ребенку новую семью, полностью компенсировать потерю родителей. Оно производится либо при письменном их согласии (ст. 105 КоБС УССР), либо без согласия, если родители не проживают с ребенком в течение года и были предупреждены органами опеки и попечи-

тельства о ненадлежащем выполнении ими обязанностей по содержанию и воспитанию детей [ст. 106 КоБС УССР].

Такое указание в законе не предусматривает, однако, случаев, когда, например, мать бросает своего ребенка и скрывается. Естественно, в этом случае о письменном согласии на усыновление или о предупреждении органами опеки и попечительства речи быть не может. Однако и такой ребенок должен иметь право на семью, семейное воспитание, т. е. на возможность усыновления. Думается, ст. 106 КоБС УССР следует дополнить положением о возможности усыновления ребенка без согласия родителей в случае, когда они в течение года не проживают с ребенком и место их нахождения неизвестно.

Советское государство проявляет заботу о содержании и воспитании детей и на стадии прекращения брака. Нежелательность для общества развода как социального явления не исключает его оправданности в определенных случаях. Если супруги не испытывают друг к другу уважения и привязанности, если их интересы и цели не совпадают, то развод становится необходимым. Однако расторжение брака всегда трудно переживают дети. Поэтому наше государство берет развод под контроль, всемерно охраняя интересы детей, гарантируя им надлежащее воспитание и в случае распада семьи. В. И. Ленин писал: «В любви участвуют двое, и возникает третья, новая жизнь — здесь кроется общественный интерес, возникает долг по отношению к коллективу» [8, с. 45].

В соответствии со ст. 18 Основ законодательства о браке и семье и ст. 59 КоБС УССР родители имеют равные права в отношении детей. При расторжении брака родитель, который не остается проживать с семьей, сохраняет право на воспитание и осуществляет его в порядке, установленном по соглашению сторон. Однако на практике реализация этого положения иногда бывает трудновыполнима. Например, родитель, проживающий с ребенком, не желает, чтобы другой общался с ребенком и мог оказывать на него воспитательное воздействие. В одних случаях такое желание обуславливается объективными причинами, в других — только субъективными. На основании постановления Пленума Верховного Суда СССР от 20 ноября 1980 г. «О практике применения судами законодательства при рассмотрении дел о расторжении брака» (п. 13) суды во всех случаях обязаны при расторжении брака разъяснять родителям их право на воспитание до возникновения спора между ними [9, 1981, № 1, с. 15]. К сожалению, в судебном заседании это делается редко, либо вообще судьи не заостряют внимание родителей, отдельно проживающих от ребенка, на их обязанностях по воспитанию детей. Полагаем, целесообразно было бы по этому вопросу в инструктивном порядке иметь соответствующее разъяснение Верховного Суда СССР.

Законодательство предусматривает возможность уплаты родителем алиментов в добровольном порядке (ст. 92 КоБС УССР). Однако даже при добросовестности родителя, уплачивающего алименты, такой порядок может быть заменен на судебный при желании другой стороны. При этом указания мотивов такого решения не требуется. В итоге получается, что родителю, добровольно выполняющему обязанности по содержанию ребенка, высылаются по месту работы исполнительные листы о принудительном взыскании алиментов. Такой порядок препятствует сохранению нормальных отношений между ребенком и родителем, подрывает его авторитет. В литературе высказывалось мнение о необходимости изменения такой практики [5, с. 52].

Кроме того, взыскание алиментов в судебном порядке во всех случаях нельзя рассматривать как форму семейно-правовой ответственности. Если один из родителей не проживает с семьей, то очевидно, что свое право на воспитание он осуществляет не в традиционной, а иной форме.

Укрепление семьи, всемерная охрана интересов матери и ребенка, воспитание подрастающего поколения в духе преданности Родине, подготовка его к активному участию в строительстве коммунистического общества, успешное решение демографической программы — важнейшие вопросы, которые стоят в нашей стране на уровне общегосударственных.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Материалы XXVI съезда КПСС. М., 1981. 223 с. 3. СП СССР. 4. Комар В. В. Алкоголізм, сім'я і спадковість. К., 1981. 20 с. 5. Підпригоро З. А. Окремі норми сімейного права та їх вдосконалення. — Рад. право, 1982, № 9, с. 50—52. 6. Соломонов С. Здоровье детей — ответственность родителей и общества. — В кн.: Подрастающее поколение. Демографический аспект. М., 1981, с. 41—51. 7. Ходерка И. Вступление в брак. Правовые аспекты. М., 1981, 224 с. 8. Цеткин К. Из записной книжки. — В кн.: Воспоминания о В. И. Ленине. М., 1970. Т. 5, с. 37—59. 9. Бюл. Верховн. Суда СССР.

Поступила в редколлегию 24.01.83.

Р. Б. Прилуцкий

Харьков

О НЕКОТОРЫХ СОСТАВНЫХ ЭЛЕМЕНТАХ ДОГОВОРА НА ОРГАНИЗАЦИЮ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО СНАБЖЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ (ПРЕДПРИЯТИЯ)

В постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» намечена задача даль-

нейшего развития гарантированного комплексного снабжения предприятий и объединений материальными ресурсами [1, 1979, № 18, ст. 18]. В настоящее время такая форма организации снабжения осуществляется на основе Примерного договора на организацию материально-технического снабжения производственного объединения, предприятия, организации, утвержденного постановлением Госснаба СССР и Госарбитража СССР от 30 декабря 1981 г. [8, 1982, № 8, с. 39].

Договор на организацию материально-технического снабжения заключается между предприятиями-потребителями и госснабами (главснабами) и предусматривает комплекс обязательств, цель которых — обеспечить гарантированное комплексное снабжение продукцией, выделенной по фондам и в порядке бесфондового снабжения. В число обязательств входят: централизованная поставка материальных ресурсов по согласованным графикам, заимообразный отпуск продукции, реализация материальных фондов, излишних и неиспользуемых материальных ценностей, подготовка продукции к производственному потреблению, оказание других хозяйственных услуг.

На основе договора на организацию материально-технического снабжения возникают различные правоотношения, правовая природа которых в юридической литературе окончательно не определена.

Одним из составных элементов указанных правоотношений является обязательство по заимообразному отпуску продукции организацией материально-технического снабжения предприятию в случаях, когда предприятие состоит в непосредственных договорных отношениях с предприятием-изготовителем, в том числе и по прямым длительным хозяйственным связям. Возникает проблема относительно определения природы и характера такого рода обязательств.

В правовой литературе высказано несколько точек зрения по данному вопросу. Одни авторы предлагают рассматривать такое обязательство как особую составную часть новых обязательств в сфере обращения средств производства [5, с. 60], другие — называют его смешанным договором, совмещающим черты договора поставки и договора займа [7, с. 105].

При рассмотрении правовой природы заимообразного отпуска продукции многие авторы обращают внимание на то, что данное правоотношение сходно с договором займа, так как продукция потребителю предоставляется на условиях возврата. Однако в отличие от договора займа, который является безвозмездным, заимообразно полученная продукция оплачивается, что свидетельствует о сходстве данного правоотношения с договором купли-продажи, ибо предмет обязательства передается за плату. В то же время после выполнения обязательства по поставке продукции предприятием-изготовителем продукция должна быть возвращена. Предприятие-заемщик дает указа-

ние предприятию-изготовителю о поставке предназначенной ему продукции организации материально-технического снабжения в счет выполнения обязательства по возврату полученных заимообразно материальных ресурсов. Однако в отдельных случаях не исключен возврат продукции и со склада предприятия-заемщика.

Рассматриваемое обязательство в договоре на организацию материально-технического снабжения претерпевает изменения, которые не позволяют отнести его к какому-либо уже известному обязательственному правоотношению. Данное правоотношение целесообразно признать самостоятельным видом обязательств, возникшим вследствие развития новых прогрессивных форм опосредования экономических отношений в области материально-технического снабжения. Такое обязательство рассматривается в качестве разновидности договора поставки, осложненной элементами заемного обязательства. На наш взгляд, заимообразный отпуск продукции при необходимости может быть с успехом использован для подстраховки и при других формах материально-технического снабжения.

Другим обязательством, правовая природа которого окончательно не установлена, является обязательство по реализации материальных фондов. По договору на организацию материально-технического снабжения потребитель вправе поручить организации материально-технического снабжения на договорных началах, с выплатой определенного вознаграждения, реализацию материальных фондов, когда в установленном порядке договор заключается между предприятием-потребителем и предприятием-изготовителем.

В отношении данного обязательства в литературе имеются различные точки зрения. Ряд авторов рассматривает его как своеобразный договор смешанного и комплексного характера, сочетающий в себе элементы различных обязательств, и прежде всего — поставки [3, с. 38]. Другие полагают, что это — обычный договор поставки [2, с. 190; 4, с. 157; 6, с. 40].

Сравнивая обязательство по реализации материальных фондов с другими видами обязательств, отметим наиболее приемлемую позицию, в соответствии с которой исследуемое обязательство примыкает к договору поставки. Такое обязательство направлено на возмездную передачу правомочий по оперативному управлению продукцией материально-технического назначения от одной стороны — социалистической организации — к другой, когда одна сторона обязуется передать в определенный срок другой стороне-потребителю определенную продукцию, а потребитель — принять и оплатить ее по установленным ценам. Передача материальных ценностей не совпадает здесь с моментом заключения договора. Плановой предпосылкой обязательства по реализации материальных фондов является выделенный фонд (односторонний обязательный плановый акт).

Список литературы: 1. СП СССР. 2. Брагинский М. И., Шалкина Г. С. Хозяйственные договоры в материально-техническом снабжении в быту. М., 1976. 193 с. 3. Ровинский М. М. Договорно-правовые отношения при гарантированном комплексном снабжении. — Материально-техническое снабжение, 1974, № 8, с. 32—39. 4. Сулейменов М. К. Структура договорно-хозяйственных связей. Алма-Ата, 1980. 223 с. 5. Танчук И. Хозяйственные обязательства в сфере обращения средств производства. — Плановое хозяйство, 1975, № 12, с. 52—62. 6. Чернов В. М. Юридическая природа договоров на реализацию фондов, применяемых при снабжении строительства. — В кн.: Проблемы эффективности гражданско-правового регулирования. Томск, 1979, с. 34—40. 7. Яковлева В. Ф. Правовая природа договора на организацию материально-технического снабжения. — Вестн. Ленингр. ун-та, 1976, № 5, с. 103—111.

Поступила в редколлегию 13.12.83.

Т. Р. Захарченко

Харьков

МЕЖХОЗЯЙСТВЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ — ОСОБЫЙ СУБЪЕКТ ПРАВА ЗЕМЛЕПОЛЬЗОВАНИЯ

В системе субъектов права землепользования межхозяйственное предприятие представляет собой особый субъект. Такое положение обусловлено спецификой правового статуса и своеобразными социально-экономическими чертами межхозяйственного предприятия — одного из видов социалистического предприятия. Межхозяйственное предприятие создается главным образом для реализации общих имущественных и земельных интересов его участников, что существенно отличает его как землепользователя от других организаций с правами юридического лица, которые являются формой реализации интересов прежде всего своих коллективов. Кроме того, данное предприятие является одновременно и формой удовлетворения своих собственных интересов, поскольку выступает самостоятельным коллективным образованием.

Межхозяйственное предприятие образуется в установленном законом порядке для выполнения определенной производственно-хозяйственной деятельности, связанной с деятельностью самих участников. В постановлении ЦК КПСС от 28 мая 1976 г. по вопросам межхозяйственной кооперации отмечалось, что такая деятельность осуществляется и развивается в целях организации производства определенных видов продукции на современной технической основе с применением индустриальных методов и прогрессивной технологии, что отдельному, даже крупному и экономически крепкому хозяйству нередко не под силу и невыгодно [1, с. 486].

Участниками межхозяйственного предприятия являются несколько юридически самостоятельных хозяйственных организа-

ций: колхозы, совхозы, другие государственные и кооперативные организации. Поэтому по своему субъектному составу данное предприятие является сложным образованием. Его нельзя считать государственным аграрным предприятием, поскольку в состав его участников могут входить и государственные, и кооперативные организации. Следовательно, прав Э. Монквичюс, считающий, что «межхозяйственные предприятия — это новый вид сельскохозяйственных предприятий» [4, с. 60].

Данное положение в свою очередь обуславливает и то, что по своей социально-экономической природе межхозяйственные предприятия всегда выступают как кооперационные образования, независимо от того, входят ли в них государственные или кооперативные организации. Такие образования создаются для совместной производственной, хозяйственной деятельности их участников только на добровольной основе.

Отметим, что межхозяйственное предприятие — это единственный вид социалистического предприятия, деятельность которого обеспечивает сближение колхозно-кооперативной собственности с государственной. На основе таких предприятий постепенно будут созданы условия для слияния колхозно-кооперативной собственности с государственной и превращения в перспективе в общенародную собственность, условия для постепенного устранения различий между городом и деревней.

Изложенные социально-экономические особенности межхозяйственного предприятия обуславливают своеобразные черты его правового статуса, которые выражаются в имущественных и земельных отношениях. З. С. Беляева отмечает, что на содержание земельных отношений налагает свой отпечаток специфика данных предприятий как форм организации производства, основанных на межхозяйственной кооперации [3, с. 180]. Такая специфика проявляется в порядке предоставления земельных участков межхозяйственному предприятию, в оформлении его права землепользования, в порядке возмещения убытков при изъятии у него земель для государственных или общественных нужд и ряде других вопросов. Своеобразие предоставления земельных участков такому предприятию заключается в том, что в определенных случаях предоставлять земли межхозяйственному предприятию могут и хозяйства-участники. При кооперировании на добровольных началах хозяйства-участники межхозяйственного предприятия объединяют финансовые, материально-технические и трудовые ресурсы. Однако это не означает, что они не могут кооперировать свои земельные участки для передачи их в пользование межхозяйственному предприятию. З. С. Беляева отмечает, что при создании такого предприятия происходит также объединение части земель хозяйств, участвующих в кооперации [3, с. 184]. Возникает теоретический вопрос о возможности кооперирования земли. Исходя из смысла межхозяйственного кооперирования и действующего земельно-

го законодательства, кооперирование земельных участков для передачи их в пользование данным предприятиям не противоречит принципам социалистического землепользования. Напротив, оно будет способствовать наиболее рациональному и эффективному использованию земель. Однако, как подчеркивал Г. А. Аксененко, в законодательстве пока не определен порядок обобществления земельных массивов хозяйств, создающих на добровольной основе межхозяйственные предприятия [2, с. 78, 80].

Законодательство некоторых союзных республик (например, ч. 3 ст. 72 Земельного кодекса ТССР) рассматривает межхозяйственное предприятие, созданное на землях хозяйств-участников, в качестве вторичного землепользования, что является вполне оправданным. Вместе с тем такое вторичное землепользование существенно отличается от вторичного землепользования, регулируемого ст. 28 Основ земельного законодательства, поскольку в этом случае колхозы, совхозы, иные аграрные предприятия передают землю не просто нуждающимся в ней хозяйствам, а предприятиям, участниками которых они непосредственно являются. Данное положение также выделяет межхозяйственное предприятие в качестве особого субъекта.

Межхозяйственное предприятие имеет сложный состав участников, в который входят хозяйства, выступающие по отношению к самому предприятию первичными землепользователями. Следовательно, каждое конкретное хозяйство-участник, с одной стороны, является первичным землепользователем, предоставившим землю данному предприятию во вторичное пользование, с другой — хозяйство одновременно принимает участие в управлении обобществленным и переданным в пользование межхозяйственному предприятию земельным участком.

Изложенные и некоторые другие особенности правового регулирования землепользования данных предприятий позволяют сделать вывод о том, что на данном этапе развития земельных отношений сформировался по существу новый земельно-правовой институт — право землепользования межхозяйственных предприятий. Вместе с тем анализ союзного и республиканского земельного законодательства показал, что данный правовой институт недостаточно полно отражает особенности правового регулирования и поэтому нуждается в значительном совершенствовании. Об этом свидетельствует также отсутствие в земельных кодексах союзных республик единообразного подхода к решению многих вопросов землепользования межхозяйственных предприятий, что порождает разноречивую в практической деятельности таких предприятий, их участников, а также органов управления земельным фондом.

Думается, что в Основы земельного законодательства, земельные кодексы и в другие специальные нормативные акты целесообразно внести дополнения, которые бы восполнили про-

бел в правовом регулировании землепользования межхозяйственного предприятия как особого субъекта права землепользования.

Список литературы: 1. *Постановление ЦК КПСС от 28 мая 1976 г. «О дальнейшем развитии специализации и концентрации сельскохозяйственного производства на базе межхозяйственной кооперации и агропромышленной интеграции».* — В сб.: Ленинская аграрная политика КПСС. М., 1978, с. 481—494. 2. *Аксененок Г. А. Ленинский Декрет о земле и современность.* — Сов. государство и право, 1977, № 11, с. 75—82. 3. *Беляева З. С. Право и межхозяйственная кооперация.* М., 1980, с. 232. 4. *Монкявичюс Э. Нужны дополнения.* — Хозяйство и право, 1982, № 3, с. 60—63.

Поступила в редколлегию 02.12.83.

В. С. Шахов

Харьков

О ПОНЯТИИ И СОСТАВЕ ЕДИНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ЛЕСНОГО ФОНДА

Понятие государственного лесного фонда и ранее действовавшее законодательство (Лесной кодекс РСФСР 1923 г.) и новое законодательство (Основы лесного законодательства Союза ССР и союзных республик) связывают как фактически существующие лесные ресурсы, так и земли, предназначенные для предполагаемого производства леса (ст. 4). Однако лес как самостоятельный природный объект теснейшим образом связан с землей, являющейся также самостоятельным природным объектом. В связи с этим в Основах земельного законодательства в качестве одной из составных частей единого государственного земельного фонда выделены земли государственного лесного фонда (ст. 43). В данной норме земельного законодательства и ст. 4 Основ лесного законодательства под землями государственного лесного фонда подразумеваются земли, покрытые лесом, а также не покрытые им, но предназначенные для нужд лесного хозяйства. И здесь возникает проблема соотношения земельного и лесного законодательства.

Выяснение такого соотношения заключается в определении подхода к установлению оптимальных правовых форм в сфере правового регулирования использования и воспроизводства лесных ресурсов с учетом норм земельного законодательства. Практический аспект проблемы состоит в обеспечении правовыми средствами экологического равновесия при взаимодействии леса и земли.

О понятии и составе единого государственного лесного фонда высказаны различные точки зрения. Одни авторы (Г. Н. Полянская, Л. А. Заславская, Е. И. Немировский) полагают, что

государственный лесной фонд — это единый объект, состоящий из лесов и земель, предназначенных для нужд лесного хозяйства. Свою концепцию они обосновывают тем, что лесная растительность и земля, ее породившая, представляют собой в силу их неразрывной природной взаимосвязи единый объект права государственной собственности и именно по этому признаку являются объектом лесных отношений, правовое регулирование которых осуществляется лесным законодательством [4, с. 32—36; 5, с. 56].

Иной точки зрения придерживаются А. М. Турубинер, Н. И. Краснов, М. И. Козырь, И. Ф. Панкратов, Р. К. Гусев, О. И. Крассов и др. По их мнению, к государственному лесному фонду следует относить лишь совокупность лесов как особый природный объект. Земля же не должна включаться в единый государственный лесной фонд, поскольку она — самостоятельный природный объект. Поэтому правовой режим земель лесного фонда должен определяться нормами земельного законодательства. Кроме того, по их мнению, исключение из государственного земельного фонда земель лесного фонда (а их около 50% всех земель СССР) нарушит единство земельного фонда страны [2, с. 12—18; 3, с. 42].

При характеристике понятия единого государственного лесного фонда, тесно связанного с земельными ресурсами, следует учитывать природное взаимодействие лесов и земель, на которых произрастают леса, или земельных угодий, предназначенных для лесных насаждений. Этим обусловлена взаимосвязь лесного и земельного законодательств. Речь идет об установлении оптимального соотношения данных видов законодательства. В общем виде такое соотношение сводится к тому, что лесное законодательство предопределяет правовой режим земель лесного фонда, исходя из необходимости удовлетворения интересов лесного хозяйства. Земли лесного фонда остаются в составе единого государственного лесного фонда, но с особым правовым режимом.

Действительно, не следует отрицать, что лес и земля представляют собой естественно-природное единство. Природа — единый многообразный и взаимосвязанный комплекс. В связи с этим и стало возможным выделение природоресурсового законодательства в самостоятельную отрасль. Однако единство не означает тождественность. Различные естественно-природные свойства объектов, их различное значение для жизни и деятельности человека обусловили и различие в их использовании и правовом регулировании.

Лес связан не только с землей, но и с другими природными компонентами. На землях государственного лесного фонда могут располагаться водные объекты. Лес — это среда обитания многих представителей животного мира. Некоторые полезные ископаемые находятся в пределах земель лесного фонда. Одна-

ко это не означает, что отношения по использованию указанных объектов также должны регулироваться лесным законодательством.

Тесная биологическая связь леса и земли предопределяет общность их правовых режимов. Более того, правовой режим таких земель зависит от правового режима леса. Г. А. Аксёнок отмечал, что правоотношения, связанные с использованием лесов и вод, настолько своеобразны, что земля здесь не имеет определяющего значения. Объектом данных правоотношений выступают именно леса и воды, которые, являясь своеобразными объектами права государственной собственности, определяют по существу и правовой режим земель лесного и водного государственных фондов [1, с. 35]. Тем не менее это не означает, что лес и земля под ним — единый объект правового регулирования. В ст. 4 Основ земельного законодательства установлено, что вся земля в СССР — единый государственный земельный фонд. В его составе различаются категории земель, отличающиеся друг от друга по основному целевому назначению, характеру использования, правовому режиму. Одной из таких категорий являются земли лесного фонда. Между тем анализ Основ лесного законодательства показывает, что именно в них включены нормы, регулирующие использование указанных земель в процессе ведения лесного хозяйства. По-видимому, это объясняется тем, что, с одной стороны, правовой режим земель государственного лесного фонда и ранее определялся лесным законодательством. С другой стороны, многообразное значение лесов в развитии народного хозяйства обуславливает установление для земель лесного фонда особого правового режима, предусматривающего наиболее рациональное использование лесных богатств. Кроме того, включение в Основы лесного законодательства правовых норм об использовании земель лесного фонда объясняется также практическими потребностями в таких нормах именно органов лесного хозяйства [3, с. 44].

Нормы одной отрасли права могут включаться в акты, специально направленные на регулирование соответствующих отношений, и в акты, содержащие лишь отдельные нормы данной отрасли. Следовательно, в Основы лесного законодательства включены земельно-правовые нормы. Этот вывод встречает возражения в связи с тем, что нормы, регулирующие порядок использования земель лесного фонда, не являются земельно-правовыми, так как в отдельных моментах совершенно выпадают из рамок Основ земельного законодательства [5, с. 54]. Однако земельное законодательство земли лесного фонда и выделяет в отдельную категорию для того, чтобы учесть всю специфику возникающих отношений, поскольку указанные земли предназначены для разнообразных нужд лесного хозяйства. Поэтому и правовой режим земель лесного фонда может существенно отличаться от правового режима иных категорий зе-

мель единого государственного земельного фонда. Но по своему содержанию все указанные отношения останутся земельно-правовыми.

Г. Н. Полянская отмечает, что понятие государственного лесного фонда появилось в связи с потребностями лесного хозяйства, поскольку в своей производственной деятельности оно использует не только леса, но и соответствующие земельные площади [6, с. 194]. Данная позиция вызвала обоснованные возражения, сводящиеся к тому, что подобное понимание государственного лесного фонда отождествляется с понятием лесохозяйственного фонда [2, с. 12—13]. В практической деятельности может употребляться понятие лесохозяйственного фонда как сложного комплексного образования. В этот фонд включаются и лесные, и земельные ресурсы, объединяемые потребностью совместного использования, но с сохранением их относительной самостоятельности.

Сказанное позволяет заключить, что единый государственный лесной фонд представляет собой сложное понятие. Во-первых, в его состав входят фактически существующие леса на определенной территории. Во-вторых, в него включаются также леса, которые будут созданы на определенных пространствах. Как видим, в содержании государственного лесного фонда акцент делается на существующие и создаваемые в будущем лесные ресурсы. Такое понимание выражает суть государственного лесного фонда. Земельные площади, занятые лесом и отводимые для лесовосстановления, следует рассматривать как необходимый базис для существования и развития лесных ресурсов. Однако указанные земельные площади, хотя и тесно связаны с лесами, входят в состав единого государственного земельного фонда в качестве его неотъемлемой части. Правовой режим земель, покрытых лесом и предназначенных для разведения леса, подчинен интересам лесного хозяйства.

Список литературы: 1. *Комментарий к Основам земельного законодательства Союза ССР и союзных республик*/Под ред. Г. А. Аксененка. М., 1974. 350 с. 2. *Краснов Н. И.* Актуальные проблемы земельного, горного, водного и лесного законодательства. — В кн.: *Вопросы теории советского земельного права*. М., 1976, с. 5—29. 3. *Краснов Н. И.* Новое советское лесное законодательство. — *Сов. государство и право*, 1978, № 7, с. 37—46. 4. *Полянская Г. Н., Заславская Л. А.* Еще раз о понятии единого государственного лесного фонда. — В кн.: *Вопросы теории советского земельного права*. М., 1976, с. 29—40. 5. *Полянская Г. Н., Немировский Е. И.* Земли государственного лесного фонда в законодательстве о лесах. — *Сов. государство и право*, 1980, № 8, с. 49—57. 6. *Полянская Г. Н.* *Право государственной собственности на леса в СССР*. М., 1959. 405 с.

Поступила в редколлегию 14.12.83.

НЕКОТОРЫЕ ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА
РЫБНЫХ РЕСУРСОВ В СССР

Охрана окружающей среды, рациональное использование природных ресурсов и их воспроизводство постоянно находятся в центре внимания Советского государства. На декабрьском (1983 г.) Пленуме ЦК КПСС подчеркивалось, что это задача большой экономической и социальной значимости [1, с. 16].

По истощаемости все природные ресурсы подразделяются на три категории: невозобновимые, относительно возобновимые и возобновимые. Невозобновимые природные ресурсы — это те, которые после полного использования их человеком возобновить невозможно. К ним относятся, например, полезные ископаемые. Природе для возобновления истощенных недр требуются миллионы лет. Исчезнувшие виды зверей, птиц, рыб и растений вообще невозобновимы. К возобновимым относятся ресурсы, естественно восстанавливаемые в ходе природных процессов (животные, растения). К животному и растительному миру применим также термин «воспроизводимые природные ресурсы», т. е. искусственно поддерживаемые человеком на общественно необходимом уровне те или иные виды животных и растений [3, с. 33]. Рыбы могут восстанавливаться в силу естественного закона их развития и воспроизводиться искусственно при активном содействии человека путем создания нормальных условий для данного процесса. Не следует чрезмерно противопоставлять естественный процесс возобновления рыбы искусственному процессу ее воспроизводства, так как и при активном участии человека существует закон биологического развития. Иными словами, познав биологические законы развития рыбы, человек искусственно создает условия для проявления этого закона. Следовательно, при воспроизводстве рыбы искусственным способом значительно возрастает роль деятельности человека по сравнению с действием естественного закона развития рыбы. В последнем процессе роль человека сводится главным образом к недопущению вмешательства людей в ее биологическое развитие и выражается в охране рыбных нерестилиц, запрете лова рыбы в нерестовый период и т. д. Таким образом, поскольку в обоих случаях присутствует человеческая деятельность, то необходимо правовое регулирование ее на современном этапе развития нашего общества. Право определяет меру дозволенного и должного поведения отдельных граждан, коллективов, организаций, общества в целом. Не случайно в ст. 9 Конституции СССР сказано об укреплении правовой основы государственной и общественной жизни в период разви-

того социализма. Данное положение полностью относится и к деятельности людей в сфере воспроизводства рыбных ресурсов в СССР.

Активная деятельность общества в воспроизводстве рыбных ресурсов объективно обусловлена необходимостью удовлетворения его потребностей в рыбных продуктах питания и соответствующем сырье иных человеческих потребностей. Хотя наша страна по запасам рыбы занимает первое место в мире, тем не менее проблема воспроизводства рыбных ресурсов в нашей стране является одной из актуальных, так как ее решение обеспечивает и выполнение Продовольственной программы СССР. К сожалению, нередки еще случаи, когда рыба вылавливается без должной заботы о ее воспроизводстве, т. е. допускается перелов, заключающийся в том, что рыбодобывающие предприятия вылавливают в том или ином водоеме больше рыбы, чем ее воспроизводится. Эти организации направляют все усилия на увеличение планов добычи рыбы без соблюдения соответствующих пропорций.

Правильно организованный промысел не истощает запасы, а способствует росту продуктивности водоема, поскольку вылавливаются старые особи рыбы, а молодое стадо растет быстрее. Перелов же затрагивает основное стадо производителей, что приводит к уменьшению рыбных запасов, создает трудности его восстановления. Нередки еще случаи самовольного проведения переселения рыбы, особенно ценных видов, их акклиматизации либо скрещивания. Между тем осуществление таких действий должно быть научно обоснованным. Как показывает практика, не изжиты многочисленные случаи лова рыбы в период нереста, разрушения нерестилищ, отравления, загрязнения, изменения кислородного и кормового режимов рыбы, что губительно сказывается на их воспроизводстве.

Воспроизводство рыбных ресурсов охватывает широкий круг общественных отношений. В частности, это отношения в области планирования проведения охранных мероприятий, обеспечивающих воспроизводство рыбы; деятельность научно-исследовательских учреждений, работающих над проблемами искусственного воспроизводства рыбных ресурсов, рыбохозяйственных организаций по разведению рыб; деятельность государственной и общественной служб рыбоохраны; установление рациональных (оптимальных) правил рыбоводства и рыболовства, а также мер юридического воздействия на правонарушителей и т. д. Искусственное воспроизводство рыбных ресурсов — это планомерная, научно обоснованная деятельность нашего государства, направленная на обеспечение непрерывного возобновления, восстановления и приумножения естественных рыбных ресурсов. Данное определение охватывает все основные элементы воспроизводственного процесса, что очень важно для определения пределов воздействия права на поведение людей.

В настоящее время правовой основой деятельности государства и соответствующих социалистических организаций в области воспроизводства рыбных ресурсов являются Закон СССР об охране и использовании животного мира от 25 июня 1980 г. [2, 1980, № 27, ст. 530], аналогичные законы союзных республик, союзные и республиканские нормативные акты, регулирующие отношения в сфере охраны, рационального использования и воспроизводства рыбных запасов. Однако анализ нормативных актов показывает, что действующее законодательство, регулирующее отношения в области воспроизводства рыбных ресурсов, для пользования им крайне неудобно. Юридические предписания, относящиеся к этой проблеме, размещены во всех нормативных актах, принятых в разное время союзными и республиканскими компетентными органами. Причем не по всем вопросам они согласуются между собой, что затрудняет практическое руководство ими. Кроме того, существует ряд вопросов, которые либо вовсе не урегулированы или же недостаточно урегулированы. Правовые предписания обращены прежде всего к гражданам, социалистическим организациям, обществу и поэтому должны быть сконцентрированы по основным сферам человеческой деятельности. Такая кодификация значительно облегчает пользование нормативными предписаниями. Именно этого и не хватает законодательству о воспроизводстве рыбных ресурсов. Если взять какой-либо вопрос, относящийся к данной проблеме, то в общем нормативном массиве очень трудно его отыскать, так как правовые нормы разбросаны по многим нормативным актам. Между тем, как отмечалось, проблема надлежащего правового регулирования воспроизводственного процесса рыбных ресурсов, включая и применение действующих норм права, приобретает сейчас особо важное значение.

Думается, назрела необходимость создания должной правовой основы деятельности государства, социалистических организаций и граждан в сфере обеспечения рационального естественного и искусственного воспроизводства рыбных ресурсов в СССР. Речь идет о подготовке специального и комплексного союзного нормативного акта, в котором следовало бы изложить все основные и принципиальные правовые вопросы, затрагивающие деятельность государства, организаций и граждан в области воспроизводства рыбных ресурсов. Полагаем, что этот нормативный акт должен быть утвержден постановлением Совета Министров СССР. Отметим, что воспроизводственные процессы затрагивают не только интересы государства как собственника рыбных ресурсов, но и интересы разноместных организаций. Поэтому в предлагаемом нормативном акте целесообразно обеспечить разумное сочетание указанных интересов, что создаст прочную юридическую основу для единообразного правового регулирования всех основных вопросов, а также для последующего издания компетентными государственными орга-

нами специальных нормативных актов, конкретизирующих основные правила предлагаемого союзного правового акта. Данный нормативный акт можно было бы назвать, например, Положением о деятельности организаций и учреждений, обеспечивающих воспроизводство рыбных ресурсов в СССР.

По внутренней структуре предлагаемый нормативный акт должен состоять, на наш взгляд, из следующих разделов. Раздел I — *Общие положения*. В нем целесообразно изложить основные цели и задачи воспроизводства рыбных ресурсов в СССР, кратко указать виды воспроизводственных процессов, круг общественных отношений, подпадающих под правовое регулирование этого нормативного акта. Раздел II — *Организационно-правовые формы обеспечения воспроизводства рыбных ресурсов*. Следует перечислить основные организационные формы, обеспечивающие воспроизводственные процессы рыб, в частности рыбохозяйственные организации, научные учреждения и опытные хозяйства, занимающиеся вопросами воспроизводства рыбных ресурсов, планирование воспроизводственных процессов и охранных мероприятий, способствующих нормальному развитию воспроизводства рыбы, правовой режим нерестилищ, правовое положение государственной и общественной служб, обеспечивающих охрану воспроизводственных процессов. Раздел III — *Права и обязанности организаций, учреждений, органов государственного управления и контроля в сфере воспроизводства рыбы*. В этом разделе можно указать на обязанность организаций по осуществлению мероприятий, улучшающих условия естественного и искусственного воспроизводства рыбы, изложить основные полномочия рыбохозяйственных организаций, научных учреждений, органов государственного управления и контроля, которые бы способствовали развитию инициативы указанных организаций в интенсивном развитии воспроизводственных процессов рыбных ресурсов. Раздел IV — *Меры материального и морального поощрения за активное содействие воспроизводству рыбных ресурсов*. Уместно было бы изложить основные формы материального и морального поощрения организаций, научных учреждений, органов службы рыбоохраны, должностных лиц и отдельных граждан за осуществление комплекса мероприятий, обеспечивающих интенсивное воспроизводство рыбных ресурсов на научной основе и с использованием передового опыта организаций СССР и зарубежных стран. Раздел V — *Ответственность за нарушение законодательства о воспроизводстве рыбных ресурсов*. Целесообразно было бы изложить основные положения дисциплинарной, административной, имущественной ответственности за нарушение законодательства о воспроизводстве рыбных ресурсов в СССР.

Полагаем, что предложенная структура названного нормативного акта не является исчерпывающей, возможен и другой ее вариант. Вместе с тем указанные разделы в своей основе

отражают важные и принципиальные вопросы правового регулирования комплекса общественных отношений в сфере воспроизводства рыбных ресурсов.

Необходимо, чтобы в предлагаемый нормативный акт вошли все проверенные на практике и эффективно воздействующие на поведение людей правовые предписания действующего законодательства. Принятие союзного нормативного акта не исключает издание союзного и республиканского специального законодательства по отдельным вопросам воспроизводства рыбных ресурсов. Однако правовые предписания этих нормативных актов не должны противоречить основным положениям, которые будут содержаться в предлагаемом союзном нормативном акте. Издание союзного Положения о деятельности организаций и учреждений, обеспечивающих воспроизводство рыбных ресурсов в СССР, думается, будет иметь преимущества перед действующим законодательством в этой области. Во-первых, в таком нормативном акте будут сосредоточены все основные правовые предписания о регулировании деятельности организаций и органов управления в сфере воспроизводства рыбных ресурсов, что создаст удобства в пользовании нормами права. Во-вторых, комплексный нормативный акт, принятый на уровне постановления Совета Министров СССР, обеспечит прочную и стабильную юридическую основу по важнейшим вопросам воспроизводства рыбных ресурсов. В-третьих, принятие самостоятельного нормативного акта будет свидетельствовать о том, что воспроизводство рыбных ресурсов является относительно самостоятельной сферой деятельности государства и его органов в общей сфере использования рыбных богатств СССР.

Список литературы: 1. *Материалы* Пленума Центрального Комитета КПСС, 26—27 декабря 1983 г. М., 1984. 30 с. 2. *Ведомости* Верховн. Совета СССР. 3. *Макевнин С. Г., Вакулин А. А.* Охрана природы. М., 1983. 164 с.

Поступила в редколлегию 08.12.83.

А. Ю. Кожемякин

Харьков

О ПРАВОВОЙ ПРИРОДЕ ПОЛНОМОЧИЯ СУДА, РАССМАТРИВАЮЩЕГО ГРАЖДАНСКОЕ ДЕЛО В ПОРЯДКЕ НАДЗОРА

Полномочия суда, рассматривающего гражданское дело в порядке надзора, определяются лишь как его права [4, с. 295; 6, с. 279; 7, с. 334—335; 8, с. 273—274]. Думается, что такая трактовка является односторонней, не отвечает действительной юридической сущности полномочий и не вытекает из смысла действующего законодательства. Из предписаний ст. 153 Конституции СССР, из смысла ст. 13 Основ гражданского судо-

производства Союза ССР и союзных республик и ст. 12 ГПК УССР явствует, что осуществление надзора вышестоящими судами за судебной деятельностью нижестоящих судов является не только правом, но и их важнейшей обязанностью. На органическую связь прав и обязанностей в правовом статусе органов государства указывают теоретики права. Так, С. С. Алексеев считает, что «... государственный орган, осуществляющий властные функции, не только вправе, но и обязан осуществлять возложенные на него задачи» [1, с. 129]. Поэтому целесообразно говорить о полномочиях суда, рассматривающего дело в порядке надзора, как о комплексе правомочий и обязанностей по совершенствованию процессуальных действий с целью проверки законности и обоснованности постановлений нижестоящих судов в процессе рассмотрения гражданского дела в порядке надзора и при принятии постановления по результатам рассмотрения дела.

Исключительное значение имеет строгое соблюдение властных полномочий в деятельности надзорной инстанции при решении вопросов об оставлении постановлений без изменения, отмене постановлений, оставлении в силе одного из ранее вынесенных постановлений, изменении решения или вынесении нового решения. Данные полномочия осуществляются при наличии определенной процессуальной ситуации и условий, предусмотренных законом. Например, если надзорная инстанция обнаружит необоснованность судебного постановления или существенные нарушения норм материального или процессуального права (ст. 338 ГПК УССР), она не только вправе, но и обязана отменить данное постановление. Такие последствия наступают и в случае обнаружения неполного выяснения обстоятельств дела, которые нижестоящий суд считал установленными. Полномочие на отмену постановления в этом случае должно быть применено в силу того, что указанные недостатки может исправить только суд, рассматривающий дело по существу, т. е. суд первой инстанции.

Надзорная инстанция обязана применить полномочие на полную или частичную отмену судебных постановлений с прекращением производства по делу или оставлением заявления без рассмотрения при наличии оснований, предусмотренных ст. 41 и 42 Основ гражданского судопроизводства. Пленум Верховного Суда СССР в постановлении № 10 от 13 декабря 1974 г. разъяснил, что суд, рассматривающий дело в порядке надзора, вправе применить данное полномочие, если обстоятельство, влекущее применение этих полномочий, не требует проверки в суде первой инстанции [5, с. 299].

Неиспользование соответствующих полномочий судом надзорной инстанции при наличии к тому необходимых условий (оснований) может привести к отрицательным последствиям. В п. 5 ст. 337 ГПК УССР предусмотрены условия применения

полномочий на изменение решения или вынесение нового, а именно, если не требуется собрание или дополнительная проверка доказательств, обстоятельства дела установлены судом первой инстанции полно и правильно, но допущена ошибка в применении норм материального права. Если же при наличии таких условий надзорная инстанция отменяет решение и направляет дело на новое рассмотрение, то тем самым она нарушает требование закона и не выполняет возложенные на нее обязанности по изменению решения или вынесению нового, что влечет нарушение принципа процессуальной экономии и приводит к волоките в разрушении гражданских дел.

В правовой литературе обоснованно подчеркивается, что полномочия государственного органа — не его привилегия, а необходимое средство выполнения им своих задач [2, с. 90]. Это означает, что государственный орган должен точно выполнять функции, возложенные на него законом. Исходя из этого, полномочия суда надзорной инстанции необходимо рассматривать как важнейшее средство проверки законности и обоснованности вступивших в законную силу актов правосудия с целью исправления в них существенных ошибок [3, с. 7].

Раскрывая сущность полномочий суда надзорной инстанции, следует определить носителей этих полномочий. В законе (ст. 50 Основ гражданского судопроизводства, ст. 337 ГПК УССР) сказано о полномочиях суда, рассматривающего дело в порядке надзора. Следовательно, законодательство имеет в виду, что полномочиями наделяется суд надзорной инстанции, осуществляющий правосудие и выступающий как официальный государственный орган, однако реализация этих полномочий производится судьями в коллегиальном составе (при рассмотрении и разрешении дел судебной коллегией или президиумом суда) или судьей единолично (полномочия председательствующего в судебном заседании).

Таким образом, полномочия суда надзорной инстанции используются судьями, и от правильного применения ими норм, регламентирующих полномочия, зависят законность и обоснованность выносимых постановлений.

Трактовка полномочий судебно-надзорной инстанции как прав и соответствующих обязанностей, а также определение судей как их носителей послужат теоретической базой и практической предпосылкой для повышения ответственности судей, рассматривающих дела в порядке судебного надзора.

Список литературы: 1. *Алексеев С. С.* Общая теория социалистического права. Свердловск, 1964. Вып. 2. 265 с. 2. *Григорян Л. А.* Советы — органы власти и народного самоуправления. М., 1965. 265 с. 3. *Комиссаров К. И.* Задачи судебного надзора в сфере гражданского судопроизводства. Свердловск, 1971. 167 с. 4. *Курс советского гражданского процессуального права.* М., 1981. Т. 2. 510 с. 5. *Сборник постановлений Пленума Верховного Суда СССР (1924—1977).* М., 1980. Ч. 1, с. 295—300. 6. *Советский гражданский*

Поступила в редколлегию 14.12.83.

Ю. В. Баулин, канд. юрид. наук

Харьков

ОСНОВАНИЯ, ИСКЛЮЧАЮЩИЕ УГОЛОВНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Согласно ч. 1 ст. 3 УК УССР, «уголовной ответственности и наказанию подлежит только лицо, виновное в совершении преступления, то есть умышленно или по неосторожности совершившее предусмотренное уголовным законом общественно опасное деяние». Единственным основанием уголовной ответственности является, следовательно, совершение преступления. В ряде случаев, однако, граница между преступлением и другими правонарушениями недостаточно очевидна. Задача законодательства и науки уголовного права состоит в том, чтобы четко определить, с одной стороны, пределы преступного и наказуемого, с другой — круг общественно значимых поступков человека, совершение которых исключало бы уголовную ответственность за содеянное. Этим определяется важное теоретическое и практическое значение оснований, исключающих уголовную ответственность. Вместе с тем не разработана еще общая теория указанных оснований: не решенными, в частности, остаются такие важные вопросы, как понятие оснований, исключающих уголовную ответственность, их виды, соотношение со смежными уголовно-правовыми институтами и т. д.

Очевидно, что решение вопроса об основаниях, исключающих уголовную ответственность, неразрывно связано с основанием ответственности. Если отсутствует основание уголовной ответственности, т. е. совершение преступления, то значит имеют место основания, исключающие эту ответственность. Следовательно, в качестве последних могут выступать лишь поступки человека, исключающие наличие преступления.

Этим указанные основания отличаются от оснований, освобождающих лицо от уголовной ответственности. Общеизвестно, что в содеянном всегда должны быть констатированы признаки определенного преступления, а затем, при наличии указанных в законе условий, характеризующих учиненное деяние или (и) личность, компетентные органы государства вправе или даже обязаны освободить лицо от уголовной ответственности. Такое освобождение в силу прямых указаний закона может быть факультативным (например, в порядке ст. 51 УК УССР) либо

обязательным (например, по истечении срока давности). Данное положение не учитывают авторы, которые смешивают основания обязательного освобождения лица от уголовной ответственности и основания, исключающие такую ответственность. Поэтому к последним относят: добровольный отказ от доведения преступления до конца, давность привлечения к уголовной ответственности, амнистию, случаи освобождения от ответственности, указанные в Особенной части УК (ч. 2 ст. 56, ч. 3 ст. 170, ч. 2 ст. 222 УК УССР) [1, с. 247; 2, с. 204—205; 7, с. 11]. Однако в указанных ситуациях лицо совершает преступление (оконченное или неоконченное), и при определенных условиях, предусмотренных в законе, оно подлежит обязательному освобождению от уголовной ответственности. В случаях, когда имеются основания, исключающие уголовную ответственность, в совершенном деянии признаки преступления отсутствуют.

Иногда к основаниям, исключающим уголовную ответственность, наряду с обстоятельствами, исключающими общественную опасность и противоправность деяния, а также малозначительностью деяния, относят: физическое принуждение и непреодолимую силу [7, с. 12], субъективный случай (казус), ошибку субъекта, исполнение обязательного приказа и неправомерное поведение потерпевшего («вину потерпевшего») [2, с. 206], невменяемость или недостижение возраста уголовной ответственности [1, с. 247]. Отметим, что И. И. Слуцкий, П. С. Дагель и Я. М. Брайнин исходят из того, что в описанных ситуациях отсутствует один из элементов преступления — объективная или субъективная сторона либо субъект преступления — и, стало быть, уголовная ответственность лица. Однако, на наш взгляд, при обрисовке круга оснований, исключающих уголовную ответственность, следует принимать во внимание не отсутствие того или иного структурного элемента преступления, а сознательные и волевые поступки человека, которые по своему социально-политическому содержанию и юридической характеристике свидетельствуют об отсутствии преступления в целом.

Известно, что преступление, как и другие правонарушения, характеризуется тесной связью общественной опасности и противоправности деяния. Общественная опасность есть социально-политическая характеристика правонарушения, а противоправность — юридическое выражение данного свойства. «Отношение между общественной опасностью правонарушения и его противоправностью можно охарактеризовать как соотношение между социально-политическим содержанием правонарушения и его правовой формой» [3, с. 543]. Так, согласно ст. 1, 3 и 7 УК УССР, преступление как основание уголовной ответственности — это единство присущего ему определенного социально-политического содержания (высокая степень общественной опасности деяния) и соответствующей такому содержанию специфической юридической формы (запрещенность деяния исключи-

тельно уголовным законом). Вместе с тем, несмотря на единство содержания и формы, необходимо учитывать, что «такое единство является диалектическим, внутренне противоречивым, а значит, предполагает относительную самостоятельность формы и содержания и, следовательно, возможность и важность их относительно самостоятельного изучения» [4, с. 67—68]. Такая относительная самостоятельность выражается, в частности, в том, что форма может несколько отставать от развития содержания, либо одно и то же содержание — облекаться в различные формы, либо, наконец, одна и та же форма может наполняться разным содержанием [6, с. 129—130]. Поэтому основаниями, исключающими уголовную ответственность, могут выступать поступки человека, характеризующиеся иным (в сравнении с преступлением) социально-политическим содержанием при той же юридической форме, либо иной юридической формой с одним и тем же содержанием. Возможно, наконец, что такие поступки отличаются от преступления и содержанием деяния и его юридической формой. Отсюда следует, что основания, исключающие уголовную ответственность, свидетельствуют либо об отсутствии социально-политического содержания преступления (степень общественной опасности), либо его юридической формы (уголовная противоправность), либо того и другого одновременно. С этой точки зрения можно различать три группы оснований, исключающих уголовную ответственность.

Первая группа объединяет ситуации совершения лицом высокой степени общественной опасности деяния, которое, однако, по каким-либо причинам (например, в силу пробела в уголовном законе или отказа государства бороться с подобными деяниями мерами уголовной ответственности), не предусмотрено уголовным законом в качестве преступления. Такие общественно опасные деяния характеризуются необходимым социально-политическим содержанием при отсутствии надлежащей юридической формы (отсутствие уголовной противоправности). Подобные деяния могут быть признаны государством в качестве иного правонарушения, так как одной высокой степени общественной опасности деяния недостаточно для его криминализации, необходимо учитывать весь комплекс оснований и принципов криминализации [5, с. 209]. Поскольку рассматриваемая группа общественно опасного поведения исключает уголовно-правовой запрет, то ее целесообразно именовать основаниями, исключающими уголовную противоправность деяния.

Вторая группа охватывает собою случаи совершения лицом деяния, формально соответствующего признакам определенного уголовно-правового запрета, однако по своему содержанию лишенного общественной опасности (например, аморальный поступок) либо проявившегося в степени, характерной не для преступления, а для другого правонарушения (например, административного проступка). В качестве такового уголовный закон

называет деяние, предусмотренное (ч. 2 ст. 7 УК УССР), которое содержит объективные и субъективные признаки определенного преступления, однако в силу малозначительности не представляет общественной опасности, характерной для преступления. Очевидно, что в таких случаях совершенное деяние отвечает всем признакам надлежащей юридической формы, но характеризуется иным (в сравнении с преступлением) социально-политическим содержанием — отсутствием или невысокой степенью общественной опасности. Следовательно, данная группа оснований может быть названа основаниями, исключающими общественную опасность преступного деяния.

Третья группа оснований, исключающих уголовную ответственность, включает общественно значимые поступки, которые, внешне напоминая преступление, характеризуются в отличие от него положительным социально-политическим содержанием и соответствуют признакам юридической формы правомерного поведения. Это общественно полезные и правомерные поступки человека: необходимая оборона, крайняя необходимость, задержание преступника, выполнение профессиональных функций и т. д. Очевидно, что подобное поведение исключает социально-политическое содержание и юридическую форму не только преступления, но и всякого иного правонарушения. Следовательно, третья группа оснований — это основания, исключающие общественную опасность и противоправность деяния.

Таким образом, основания, исключающие ответственность лица по советскому уголовному праву, образуют три группы сознательных и волевых поступков человека, каждая из которых характеризуется своеобразным (как отрицательным, так и положительным) социально-политическим содержанием и соответствующей ему юридической формой. Несмотря на внешнее сходство указанных поступков с преступлением, уголовная ответственность здесь исключается ввиду несоответствия содеянного социально-политическому содержанию или (и) юридической форме преступления.

Список литературы: 1. *Брайнин Я. М.* Уголовная ответственность и ее основание в советском уголовном праве. М., 1963. 276 с. 2. *Дагель П. С., Котов Д. П.* Субъективная сторона преступления и ее установление. Воронеж, 1974. 244 с. 3. *Марксистско-ленинская общая теория государства и права.* Социалистическое право. М., 1973. 648 с. 4. *Материалистическая диалектика: краткий очерк теории/П. Н. Федосеев, И. Т. Фролов, В. А. Лекторский и др.* М., 1980. 287 с. 5. *Основания уголовно-правового запрета (криминализация и декриминализация).* М., 1982. 304 с. 6. *Основы марксистско-ленинской философии.* М., 1976. 464 с. 7. *Слуцкий И. И.* Обстоятельства, исключающие уголовную ответственность. Л., 1956. 119 с.

Поступила в редколлегию 14.12.83.

**К ВОПРОСУ О ВИДАХ НАКАЗАНИЯ ЗА ЗЛОСТНЫЙ НЕПЛАТЕЖ
АЛИМЕНТОВ НА СОДЕРЖАНИЕ ДЕТЕЙ**

С первых дней существования Советской власти забота о детях, об укреплении семьи, о физическом и духовном развитии подрастающего поколения стала составной частью политики Советского государства. Принцип нашего общества «Все лучшее — детям» находит отражение в Программе КПСС и в Конституции СССР. Реализация этого конституционного положения обеспечивается нормами различных отраслей права, в том числе и уголовного.

Защита интересов ребенка особенно необходима, если его право на материальное содержание и надлежащее воспитание нарушается в результате злостного неплатежа алиментов. Вопросы, связанные с анализом правовых и криминологических аспектов борьбы с данным преступлением, все чаще привлекают внимание ученых и работников правоприменительных органов. Исключительно важное значение приобретает совершенствование правовых средств борьбы со злостным уклонением от уплаты алиментов на содержание детей, возможности дифференциации и индивидуализации ответственности за его совершение.

По действующему законодательству санкции статей УК всех союзных республик в связи со злостным уклонением от платежа алиментов на содержание детей являются альтернативными. Наряду с лишением свободы в них указаны исправительные работы. Кроме того, в УК четырех союзных республик (РСФСР, БССР, ТаджССР и ТССР), наряду с названными видами наказания, предусмотрена ссылка сроком до трех лет, а в УК Латвийской и Казахской ССР — меры общественного воздействия. В УК Армянской ССР в качестве дополнительного наказания возможно лишение родительских прав.

Вместе с тем различия в санкциях за злостный неплатеж алиментов сводятся не только к видам наказания. Имеются значительные расхождения также в их сроках. Так, в УК большинства союзных республик за данное преступление наказание в виде лишения свободы предусмотрено сроком до двух лет (БССР, МССР, АзССР, АрмССР, КазССР, КиргССР, УзССР, ТССР и ЛитССР). В УК Эстонской ССР максимум этого наказания установлен в 1 год 6 месяцев, а в УК остальных пяти союзных республик (УССР, РСФСР, ЛатвССР, ГССР и ТаджССР) — в 1 год.

До настоящего времени вопросы обоснования санкций за злостное уклонение от уплаты алиментов являлись малоизученными. Однако разнообразие видов и сроков наказания за данное

преступление показывает, что вопрос нуждается в изучении. Представляется, что столь существенное различие в сроках наказания за одно и то же преступление не вызывается ни социально-экономическими, ни национальными особенностями.

В УК УССР ответственность за злостный неплатеж алиментов установлена в ст. 114, санкция которой предусматривает два вида наказания: лишение свободы на срок до одного года и исправительные работы на тот же срок. Практика применения таких наказаний показала, что в большинстве случаев виновным назначается лишение свободы, причем примерно в 70 % оно было определено сроком на один год, т. е. равное максимуму санкции ст. 114 УК. Значительно реже назначались исправительные работы. Большинству осужденных это наказание было определено также в максимальном размере — один год с отбыванием по месту работы. Исправительные работы применялись, как правило, к лицам, ранее не судимым, имеющим постоянное место жительства, семью [2, с. 141].

Лишение свободы сроком до одного года относится к так называемому краткосрочному лишению свободы, о целесообразности которого высказаны противоречивые суждения [3, с. 100]. Многие специалисты предлагали отказаться от лишения свободы как вида наказания за злостный неплатеж алиментов, указывая, что пребывание лица в исправительно-трудовом учреждении не позволяет обеспечить интересы детей, так как сумма, подлежащая взысканию по исполнительному листу, является в таких случаях незначительной [4, с. 74].

Однако, если наказание в виде лишения свободы в известной мере способствует погашению задолженности по алиментам, то применение исправительных работ, как показывает опыт, является неоправданным. Среди специалистов, изучающих проблему эффективности исправительных работ, распространено мнение о нецелесообразности применения данного наказания по ст. 114 УК УССР [7, с. 141]. Придавая особое значение такому смягчающему обстоятельству, как трудоустройство, суды нередко не учитывают, что виновный устроился на работу после возбуждения уголовного дела, стремясь тем самым смягчить свою ответственность. Утрата трудовых навыков, нежелание трудиться проявляются вскоре после вынесения приговора. Так, И. А. Тарханов отмечает, что среди лиц, которым исправительные работы были заменены лишением свободы, удельный вес осужденных по ст. 122 УК РСФСР (ст. 114 УК УССР) составляет 15,4%. Половина из них отбыли лишь 1—2 месяца или вообще уклонились от отбытия наказания [7, с. 141].

Думается, что необходимо дальнейшее совершенствование санкции ст. 114 УК путем ее большей дифференциации как альтернативной. В этой связи, на наш взгляд, целесообразно предусмотреть в качестве наказания за злостный неплатеж алиментов ссылку сроком до пяти лет.

Среди криминалистов отсутствует единство взглядов на данный вид наказания. Одни полагают, что роль и значение ссылки неуклонно снижаются, в связи с чем ее следует отменить [5, с. 131]. Другие обоснованно ставят под сомнение данный вывод и указывают на необходимость сохранения ссылки и совершенствования порядка и условий исполнения такого наказания [6, с. 86].

Обобщение судебной практики по делам о злостном уклонении от уплаты алиментов на территории ряда областей РСФСР и Чувашской АССР показывает, что ссылка по частоте применения занимает второе место после лишения свободы. Причем с каждым годом наблюдается тенденция к дальнейшему расширению объема ее применения за данное преступление [2, с. 164].

Характерно также, что рецидив среди осужденных за злостный неплатеж алиментов к ссылке намного ниже, чем среди осужденных за это преступление условно к лишению свободы с обязательным привлечением к труду и исправительным работам [2, с. 165].

Не могут быть признаны состоятельными и доводы противников ссылки, считающих, что в настоящее время изменилось понятие отдаленности местности, куда направляются ссыльные. Следует иметь в виду, что сущность ссылки заключается в ограничении одних и полной ликвидации условий для удовлетворения других антиобщественных потребностей, а не в том, чтобы местом отбывания наказания всегда являлись наиболее глухие местности [1, с. 23].

Изучение показывает, что в 26,2 % случаев источников существования осужденных за злостный неплатеж алиментов являлись нетрудовые доходы. В таких случаях среда, в которой находились указанные лица до осуждения, благоприятствовала формированию антиобщественных потребностей и ведению паразитического образа жизни. С учетом этого особенно важно прервать связь осужденного со средой, в которой совершено преступление, а местом ссылки определить именно такую местность, где паразитическое существование лица было бы невозможным. Поэтому местом ссылки может быть любая местность, любая социальная и географическая среда, если в ней нет условий, которыми реально мог бы воспользоваться осужденный для продолжения преступной деятельности [1, с. 24].

Целесообразность применения данного вида наказания к злостным неплательщикам алиментов обусловлена и тем, что по таким делам отмеченные в литературе отрицательные последствия ссылки (отрыв от семьи, трудового коллектива и др.) не могут быть проявлены. Криминологическая характеристика осужденных по ст. 114 УК свидетельствует, что для этих лиц характерна утрата трудовых и семейных связей. Учитывая, что Основы исправительно-трудового законодательства

предусматривают обязательный труд ссыльных (ст. 40), применение ссылки будет способствовать прекращению указанными лицами паразитического образа жизни, а также создаст благоприятные условия для погашения задолженности по алиментам.

Кроме того, одним из карательных свойств ссылки являются лишение права выбора места жительства и лишение права покидать территорию места ссылки. Это играет положительную роль, поскольку уже в период совместного проживания между родителями ребенка нередко складываются неприязненные отношения (по изученным делам, в 31 % случаев). Пребывание в одной местности указанных лиц после развода и вынесения судом решения о взыскании алиментов приводит к еще большему обострению отношений в связи с систематическим предъявлением со стороны должника требований о том, чтобы взыскательница забрала исполнительный лист, часто с угрозой физической расправы и т. п. [2, с. 166]. Поэтому принудительное удаление осужденного из места его жительства несомненно оправдано и с этой точки зрения.

Следовательно, позиция УК союзных республик (РСФСР, БССР, ТаджССР и ТССР), в санкциях соответствующих статей которых предусмотрена ссылка, является более предпочтительной. Дополнение санкции ст. 114 УК УССР таким видом наказания, как ссылка, может служить одной из правовых мер повышения эффективности борьбы со злостным уклонением от уплаты алиментов на содержание детей. Предлагаемое увеличение срока данного вида наказания до пяти лет, на наш взгляд, способно обеспечить исправление и перевоспитание хронических алкоголиков и тунеядцев, а главное — гарантировать погашение задолженности по алиментам и стабильную выплату текущих платежей.

Список литературы: 1. *Богданов В.* Больше внимания борьбе со злостным уклонением от уплаты алиментов. — Сов. юстиция, 1981, № 14, с. 23—24.
2. *Дорош Л. В.* Уголовная ответственность за злостное уклонение от уплаты алиментов на содержание детей: Дис. ... канд. юрид. наук. Х., 1982. 218 с.
3. *Карпец И. И.* Наказание. Социальные, правовые и криминологические проблемы. М., 1973. 287 с.
4. *Сергеева Т. Л., Помчалов Л. Ф.* Эффективность краткосрочного лишения свободы. — В кн.: Эффективность уголовно-правовых мер борьбы с преступностью. М., 1968. 255 с.
5. *Совершенствование мер борьбы с преступностью в условиях научно-технической революции.* М., 1980. 296 с.
6. *Стручков Н. А.* Советская исправительно-трудовая политика и ее роль в борьбе с преступностью. Саратов, 1970. 271 с.
7. *Тарханов И. А.* Замена наказания по советскому уголовному праву: Дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 1978. 211 с.

Поступила в редколлегию 09.12.83.

**ФУНКЦИИ МОТИВИРОВКИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАКОННОСТИ
И ОБОСНОВАННОСТИ ПРИГОВОРА**

Принятие законного и обоснованного приговора — сложная практическая и мыслительная деятельность судей, связанная не только с исследованием и процессуальным закреплением доказательств, но и с мотивацией содержащихся в приговоре выводов, в правильности которых судьи убеждены и которые, по их убеждению, являются единственно возможными по данному делу. Аргументы, лежащие в обосновании приговора, позволяют участникам уголовно-процессуальной деятельности и иным субъектам (например, субъектам общественного мнения) судить о его правосудности, рассмотреть путь исследования уголовного дела, который прошли судьи, выявить, объяснить и устранить судебные ошибки. Ясность мотивировки приговора делает акт социалистического правосудия убедительным, создает уверенность в истинности его выводов. Для определения функций мотивировки в обеспечении законности и обоснованности приговора рассмотрим его структуру.

Структура приговора — это относительно устойчивая определенность, выражающая совокупность уголовно-правовых и уголовно-процессуальных отношений, связей и взаимодействий, которые выражают функциональное назначение приговора, и констатаций суда по тому кругу материально-правовых и процессуальных вопросов, которые разрешаются в нем. Процессуальная теория исходит из того, что структура приговора — это неразрывное единство его частей (вводной, мотивировочной и резолютивной) и элементов (выводов о наличии либо отсутствии события преступления, о квалификации преступления, об объеме обвинения, о виновности или невиновности подсудимого, наказании, если виновность достоверно установлена судом, и др.) [5, с. 142—166; 6, с. 165—194].

Мотивировка, являясь компонентом структуры приговора, представляет собой систему аргументов, приводимых судьями в обоснование выводов, к которым они пришли в результате судебного рассмотрения уголовного дела. Необходимо различать фактические, правовые и этические виды мотивов приговора, каждому из которых присущ свой собственный объект и определяемая им структура.

Активность системы социального порядка, ее деятельность проявляются в функциях, выступающих во многих качествах. Функциональная зависимость имеет место между отдельными компонентами данной системы; компонентом и системой в це-

лом; системой и другой, более широкой, компонентом которой она сама является [1, с. 26—31].

Мотивировка как компонент структуры приговора не только связывает воедино его элементы, но и обуславливает законность и обоснованность правовых выводов, содержащихся в резолютивной части приговора. При этом мотивировка выполняет следующие функции: гносеологическую (как осознание судьями результата познания по уголовному делу) и обоснования и обобщения.

В фактических, правовых, этических мотивах приговора выражены личностное осознание судьями исследованной в судебном разбирательстве совокупности доказательств с точки зрения ее достоверности, достаточности для определенных фактических и правовых выводов по существу рассматриваемого уголовного дела, личностное понимание судьями применения уголовно-правового закона к обстоятельствам дела.

Мотивировка приговора — это своеобразный фильтр, отсеивающий несущественную либо недостоверную информацию, которая содержится в материалах уголовного дела. Она помогает судьям обосновать достоверность фактов, лежащих в основе судейского знания, осознать основания, по которым они отвергают или признают недостоверной имеющуюся в деле информацию о событии преступления, виновности подсудимого и его личности, т. е. осознать мотивы собственного решения [3, с. 55]. Таким образом, гносеологическая функция мотивировки позволяет судьям уяснить (объяснить) для самих себя мотивы собственного решения, осознать результат познания по уголовному делу.

Функция обоснования характеризует ценностный подход судей к установленным в судебном заседании фактическим обстоятельствам, необходимым для принятия законного и обоснованного приговора с точки зрения требований закона и правил коммунистической морали. Она отражает связи между установленными по делу фактическими обстоятельствами и правовыми выводами, объясняет соответствие принятого акта социалистического правосудия основаниям, установленным в законе.

Оценивая фактические обстоятельства преступления и нравственно-психологические свойства личности подсудимого с точки зрения закона и правил коммунистической морали, судьи мотивируют в приговоре следующие решения: об установлении либо неустановлении события преступления, о квалификации преступления, об изменении обвинения, о признании подсудимого виновным или о его оправдании, о виде и размере наказания и другие решения. Такая оценочная, мыслительная деятельность позволяет судьям вскрыть пробелы в исследовании фактических обстоятельств, ошибки в применении норм права, предотвратить вынесение неправосудного приговора.

Практическое выражение указанная функция находит, например, при обосновании судом причин, в силу которых из всей совокупности собранных по делу доказательств он положил в основу своих выводов одни доказательства, а другие — отверг [2, с. 371—376]. При постановлении обвинительного приговора необходимо указать соображения, которыми руководствовался суд, отвергая объяснения подсудимого, приводимые в свою защиту, и иные оправдывающие его доказательства, а также отметить мотивы, по которым другие доказательства устанавливают виновность подсудимого. Общая ссылка в приговоре на то, что доводы подсудимого, выдвинутые в свою защиту, не принимаются судом во внимание, поскольку противоречат материалам дела, является неубедительной, а приговор, как правило, незаконным и необоснованным.

Функция обобщения упорядочивает доказательственный материал, полученный в ходе судебного доказывания, придает убедительность совокупности доказательств. Их систематизация, упорядочение устраняют разобщенность и раздробленность, позволяют вскрыть противоречия и пробелы. Функция обобщения наиболее проявляется при обосновании совокупностью доказательств приговоров по групповым и многоэпизодным делам.

Выполняя изложенные функции, мотивировка приговора дает возможность сделать выводы о его законности и обоснованности, придает этим выводам категоричность и убедительность. Она выступает как средство самоконтроля судей, поскольку побуждает их анализировать доказательства, осмысливать установленные факты и правовые нормы под углом зрения существа принимаемого решения [4, с. 102—105]. Такая мыслительная, аналитическая деятельность позволяет в одних случаях убедиться в правильности принимаемого приговора, в других — вскрыть пробелы в исследовании доказательств, обстоятельства дела, ошибки в применении норм материального и уголовно-процессуального права. Мотивировка не только оказывает воздействие на формирование судейского убеждения, но и является его материализацией [7, с. 137—142].

Л. Надь полагает, что мотивировка приговора выражает объективную достоверность и выступает в качестве критерия судейского убеждения [6, с. 82]. Представляется, что в конечном счете не само обоснование приговора, его мотивировка, а практика выступает в качестве критерия истинности убеждения, достоверности решения. Мотивировка позволяет судить о том, насколько судейское убеждение, объективизированное в выводах, содержащихся в приговоре, основано на установленных в судебном разбирательстве обстоятельствах.

Как показало изучение судебной практики, указанные функции осуществляет мотивировка, которая отвечает требованиям полноты, логической непротиворечивости и конкретности.

Изложенное позволяет отметить, что мотивировка опосредует законность, обоснованность и справедливость приговора, является одной из процессуальных гарантий достижения объективной истины по делу, условием, обеспечивающим свободу обжалования (опротестования) приговора субъектами уголовно-процессуальной деятельности, в значительной степени способствует формированию общественного мнения при обсуждении данного акта в коллективе.

Список литературы: 1. *Афанасьев В. Г.* Общество: системность, познание и управление. М., 1981. 432 с. 2. *Вопросы уголовного права и процесса в практике Верховных Судов СССР и РСФСР¹. 1938—1978* (Сост. С. В. Бородин, Г. А. Левицкий). М., 1980. 472 с. 3. *Грошевой Ю. М.* Правовые свойства приговора — акта социалистического правосудия: Учеб. пособие. 1978. 60 с. 4. *Куцова Э. Ф.* Гарантии прав личности в советском уголовном процессе. М., 1972. 114 с. 5. *Лупинская П. А.* Решения в уголовном судопроизводстве: их виды, содержание и формы. М., 1976. 168 с. 6. *Надь Л.* Приговор в уголовном процессе/Под ред. Савицкого В. М. М., 1982. 224 с. 7. *Строгович М. С.* Материальная истина и судебные доказательства в советском уголовном процессе. М., 1955. 384 с.

Поступила в редколлегию 16.12.83.

А. Л. Дудников

Харьков

**ЗАДАЧИ КРИМИНАЛИСТИЧЕСКОЙ СИСТЕМАТИКИ
ПРИЗНАКОВ ХИЩЕНИЙ И ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ**

Признаки хищений как выражение конкретных свойств объектов, имеющих криминалистическое значение, весьма многочисленны. Здесь, как и в любом другом процессе упорядочения различных множеств, применяются методы статистической группировки, классификации и систематизации.

Первоначальным простейшим методом анализа определенных совокупностей объектов является метод статистической группировки, который базируется на обработке и анализе статистических данных, расчленении изучаемой совокупности явлений на однородные группы. На более высоком уровне развития исследовательского процесса находится классификация — система соподчиненных понятий (классов, объектов), используемая как средство для установления связей между этими понятиями.

В криминалистике, как и в других отраслях знаний, применяются группировки и классификации. Криминалистическая классификация признаков хищений — один из видов частных классификаций признаков.

Систематизация как метод научного исследования представляет собой логическую операцию высокого уровня. Системати-

зацию признаков хищений необходимо производить на базе развивающейся частной теории советской криминалистики — криминалистической систематики [1, с. 267]. В отличие от классификации, осуществляемой в основном как аналитический процесс, главная задача систематики — синтетическая — заключается в отыскании общих основ и форм систематизации элементов в целостные структурные системы.

Систематика представляет собой следующую после классификации ступень развития методологической мысли [2, с. 22].

Криминалистическая систематика занимает определенное место в теории советской криминалистики, изучая, главным образом, разнообразие криминалистических объектов, их упорядочение, которые соответствовали бы объективно существующим закономерным связям между элементами предмета научного познания, отражали бы эти связи [1, с. 267].

Существующие системы требуют дальнейшего совершенствования их детализации и разработки критериев систематизации. Первоочередной задачей криминалистической систематики признаков хищений является разработка таких критериев систематизации, которые в достаточной степени полно, объективно и конкретно описывали бы всевозможные виды признаков хищений.

Разработка криминалистической систематики признаков хищений открывает возможности для применения современных методов и средств, включая вычислительную технику, что, в свою очередь, во многом облегчит и ускорит для следственных работников процесс принятия правильных и оптимальных решений по конкретным уголовным делам (в частности, при определении способа совершения хищения), существенно повысит эффективность работы следователей по предупреждению и расследованию хищений социалистического имущества, совершенных путем присвоения, растраты или злоупотребления служебным положением.

Список литературы: 1. Белкин Р. С. Курс советской криминалистики. М., 1977. Т. 1. 340 с. 2. *Философская энциклопедия*. М., 1970. Т. 5. 584 с.

Поступила в редколлегию 14.12.83.

Л. Е. Моисеенко

Харьков

**ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К ОБРАЗЦАМ
ДЛЯ ЭКСПЕРТНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

Одним из основных условий правильного решения вопросов, поставленных на разрешение экспертизы, является наличие полноценного сравнительного материала. Термин «полноценный»

тракуется в русском языке как «настоящий», т. е. «подлинный, точный, прямой, ...неподдельный, неподложный» [2, с. 475].

Говоря о доброкачественных объектах, мы имеем в виду «степень их достоинства, ценности, пригодность соответствия тому, каким этот объект должен быть» [6, с. 1340].

Сравнительный материал (образцы) следует считать полноценным и доброкачественным, если он отвечает следующим требованиям.

1. Когда эти материалы *несомненны* [3, с. 18]. Их подлинность гарантируется:

а) соблюдением процессуальных норм при их получении. Так, согласно ст. 199 УПК УССР, в случае необходимости следователь получает экспериментальные образцы для экспертного исследования, о чем выносит постановление, а об отобрании образцов составляет протокол. Свободные же образцы следователь получает в порядке ст. 177 и 178 УПК УССР;

б) известным источником происхождения. Иногда такие сведения следователь узнает от свидетеля либо получает самостоятельно от конкретных объектов (например, экспериментальные образцы);

в) достоверностью. Достоверность происхождения материалов проверяется при предъявлении их лицу, от имени которого они выполнены, и заверяется следователем при получении или изъятии последних, а также другими участниками следственного действия (понятыми), при котором они получены.

2. Сравнительные образцы должны обладать *воспроизводимостью*. Воспроизводимость означает максимальную точность отражения идентификационных признаков объекта в образцах. Так, в экспериментальных оттисках папиллярных узоров должны быть четко отображены все детали узора, участков ладонных поверхностей рук и т. п.

3. Важно требование *сопоставимости* сравнительных образцов. Оно предполагает отображение признаков в таком же виде и объекте, как и в исследуемом. Сравнение возможно только в отношении признаков того же порядка, поэтому правилом при подборе сравнительных образцов является требование одинаковости условий возникновения сравнительных объектов. При этом достигается получение (а при исследованиях — выявление) признаков равного значения. В связи с этим, например, при отобрании свободных образцов почерка необходимо обращать внимание на вид пишущего прибора, с помощью которого выполнен текст, бумагу, на которой данный текст исполнен, и на целевое назначение документа, который изымается в качестве образца. Или, например, для исследования черновых записей в качестве образца представлена автобиография. Такой образец может оказаться несопоставимым с исследуемым текстом, поскольку у многих лиц наблюдается несколько вариантов по-

черка. Черновые записи обычно делаются упрощенным почерком, тогда как официальные документы выполняются с соблюдением некоторых требований каллиграфии и пр.

Важным условием сопоставимости является сохранность объектов экспертного исследования в своем первоначальном виде. Так, формально была назначена экспертиза следователем Прокуратуры Дагестанской АССР А. Направляя в ЦНИИСЭ пыжи и дробь, из которых уже брались образцы для спектрального анализа при производстве первичной экспертизы, А. надеялся на то, что повторная экспертиза сможет установить ружье, из которого они отстреляны (на экспертизу направлялись три ружья). Эксперты составили акт о невозможности заключения в связи с несопоставимостью объектов [4, с. 45—46].

В отдельных случаях причиной несопоставимости сравниваемых объектов является их загрязнение посторонними частицами. Известны случаи, когда такие ошибки приводили к заблуждению эксперта и следователя [5, с. 44—45].

4. Немаловажное значение имеет собирание сравнительных образцов в *достаточном количестве и полном объеме*.

Количество образцов для экспертного исследования в каждом конкретном случае зависит от объема и специфики данного объекта, решаемых вопросов. Так, чем меньше объем рукописи при почерковедческом исследовании, тем большее количество образцов необходимо представить эксперту. Данное требование важно и при других экспертных исследованиях. При исследовании крови необходимо направить эксперту образцы в таком количестве, чтобы тот мог провести микроскопический, микрохимический и спектрографический анализы, ибо исследование крови носит комплексный характер. В каждом конкретном случае количество образцов определяют соответствующие инструкции о порядке назначения и производстве судебных экспертиз, а также методические пособия и криминалистические рекомендации.

Существенное значение имеет представление следователем материалов на экспертное исследование в полном объеме. В практике встречаются случаи, когда следователи, назначая экспертизу, направляют эксперту не полные материалы. Так, на судебно-психиатрическую экспертизу был направлен Н., который обвинялся в совершении ряда квартирных краж. В деле были письма его матери, в которых сообщалось, что обвиняемый до 14 лет находился под наблюдением врачей-психиатров и лечился стационарно в психиатрической больнице. Следователь не истребовал из поликлиники и больницы документы, в результате чего переписка с экспертом затянулась и заключение было дано с опозданием на полтора месяца [1, с. 46].

Изложенное показывает, что несоблюдение требований, предъявляемых к образцам для экспертного исследования, приводит к невозможности проведения экспертизы, а в отдельных

случаях и к разного рода ошибкам и неточностям в процессе исследования, что, безусловно, усложняет объективное установление истины по уголовному делу.

Список литературы: 1. *Аврах Я., Болтовский И.* Недостатки при назначении судебно-психиатрической экспертизы.—Соц. законность, 1976, № 12, с. 46—47. 2. *Даль В.* Толковый словарь живого великорусского языка: В 4-х т. М., 1956. Т. 2. 780 с. 3. *Жбанков В. А.* Образцы для сравнительного исследования в уголовном судопроизводстве. М., 1969. 62 с. 4. *Лукин Ю.* Судебно-баллистические экспертизы. — Соц. законность, 1968, № 10, с. 45—46. 5. *Мажитов Е., Сорокина Е.* Обнаружение, фиксация и изъятие лакокрасочных материалов и покрытий для производства экспертизы. — Соц. законность, 1976, № 6, с. 44—45. 6. *Ушаков Д. Н.* Толковый словарь русского языка: В 4-х т. М., 1935—1940. Т. 1. 1562 с.

Поступила в редколлегию 14.12.83.

В. Д. Пчелкин

Харьков

**ПЕРВОНАЧАЛЬНЫЕ СЛЕДСТВЕННЫЕ ДЕЙСТВИЯ
ПРИ РАССЛЕДОВАНИИ ХИЩЕНИЙ В КОНДИТЕРСКОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

Эффективность расследования хищений в кондитерской промышленности определяется своевременным проведением и правильной организацией следственных действий, осуществляемых на первоначальном этапе расследования.

Последовательность неотложных следственных действий или тактических операций зависит от следственной ситуации, которая складывается на начальном этапе расследования [4, с. 23]. Следственные ситуации определяются характером хищения государственного и общественного имущества, совершенного путем кражи, присвоения, растраты или злоупотребления служебным положением [1, с. 370; 5, с. 139—140].

При хищении продукции в кондитерской промышленности (шоколад, масло, орех, спирты), а также денежных средств на начальном этапе расследования складываются две наиболее типичные следственные ситуации:

1) лицо, совершившее хищение, известно (задержано с личным; обнаружены документы; подтверждающие факт растраты либо злоупотребления; работники предприятия указывают на лицо, совершившее присвоение или растрату материальных ценностей либо денежных средств);

2) личность расхитителя не известна, но обнаружены данные, указывающие на хищение (обнаружение неучтенной продукции на складах либо в предприятиях сбыта готовой продукции; обнаружение на складах излишков либо недостачи сырья; обнаружение отклонений в технологическом процессе

производства; обнаружение недоброкачественной продукции путем проведения лабораторных анализов на производстве либо обнаружение недоброкачественной продукции организациями сбыта).

При задержании с поличным после возбуждения уголовного дела наиболее целесообразным является проведение следующих следственных действий и розыскных мер: 1) личный обыск и выемка похищенной продукции; б) допрос расхитителя; в) допрос свидетелей; г) проведение инвентаризации и назначение ревизии по месту хищения продукции; д) назначение товароведческой, химической и других видов экспертиз; е) обыск по месту работы и жительства расхитителя.

При избрании следственных действий важно учесть возможные результаты их проведения и в соответствии с этим определять наиболее оптимальную их очередность.

Так, при производстве допроса лица, задержанного с поличным, необходимо выяснить такие обстоятельства: источник и объем похищенного; способ и время совершения хищения; его систематичность; круг лиц, причастных к хищению; места реализации и лиц, через которых происходил сбыт похищенного; способы сокрытия (вуалирования) похищенного; условия, способствующие совершению хищения.

Допрос свидетелей, как и определение их круга, также имеет свои особенности.

При расследовании хищений круг свидетелей определяется в зависимости от объекта хищения (готовая продукция, сырье); служебного положения свидетеля (контролер, лаборант, грузчик, технолог); личных взаимоотношений с подозреваемым; выполняемых функций.

Допрос свидетелей обладает спецификой, определяемой объектом хищения и видом производственной деятельности. В процессе допроса необходимо выяснить ряд обстоятельств, имеющих значение для раскрытия преступления и изобличения виновного. К ним относятся: а) характер производственной деятельности; б) вид выпускаемой продукции; в) способы хищения и объем похищенного; г) способы изъятия и реализации похищенного; д) условия, способствующие совершению хищения; е) характеристика личности и ее преступные связи.

К первоначальным следственным действиям, проводимым нередко наряду с допросом, а иногда и до него, относятся следственный осмотр и выемка документов и похищенной продукции. Особое внимание при осмотре документов следует обращать на те из них, в которых отражены приход и расход сырья и готовой продукции, поступление и движение сырья на производственных участках, данные лабораторных анализов, свидетельствующие о соблюдении норм технологического процесса или отклонении от них, а также на документы, в которых фик-

сируются транспортировка и передача в реализацию готовой продукции.

При осмотре документов следует обращать внимание на имеющие место отклонения от формы, исправления, подчистки, дописки. Проводя осмотр, следователь должен обращать внимание на отсутствие зарегистрированных документов.

Определенной спецификой по данной категории дел обладает назначение экспертиз, к числу которых чаще всего могут быть отнесены товароведческая, санитарно-пищевая, химическая, бухгалтерская и некоторые виды криминалистических экспертиз — почерковедческая, трассологическая, техническое исследование документов.

С помощью таких экспертиз выясняются важные для расследования обстоятельства. В частности, проведение судебно-химической экспертизы устанавливает наличие и процентный состав компонентов, входящих в готовую продукцию либо в состав сырья, что позволяет выяснить факты недовложения или замены сырья, а следовательно, и выявить источники хищения. Так, при задержании лиц, похитивших на кондитерской фабрике спирт, последние заявили, что спирт не принадлежит фабрике, так как является техническим (гидролизным). Судебно-химическая экспертиза установила, что обнаруженный спирт — пищевой и по своему составу соответствует образцам похищенного спирта, изъятым на кондитерской фабрике. Проведение санитарно-пищевой экспертизы устанавливает качество сырья либо готовой продукции, ее соответствие ГОСТам, пригодность к реализации и употреблению. Отклонения, выявляемые в процессе экспертизы, также ориентируют следователя на компоненты, подвергшиеся хищению.

При расследовании хищений в кондитерской промышленности в тех случаях, когда на первоначальном этапе складывается типичная следственная ситуация, обозначаемая как «личность расхитителя неизвестна, но обнаружены данные, указывающие на хищение», в перечень первоначальных следственных действий входят действия либо тактические операции (совокупность действий), обеспечивающие наиболее эффективное расследование. К ним, в частности, относятся:

1) назначение ревизий, позволяющих установить неоприходованную продукцию и сырье;

2) назначение ревизий в случае обнаружения неучтенной продукции в предприятиях сбыта (целесообразно назначать ревизию одновременно в предприятии, выпускающем продукцию, и в торгующей организации);

3) осмотр и выемка документов, связанных с производственным процессом и отражающих его этапы, в целях обнаружения отклонений от нормы ГОСТа;

4) осмотр и выемка документов, отражающих выпуск недоброкачественной продукции либо факты ее переработки, ли-

бо рекламации торгующих организаций, акты о возврате недоброкачественной продукции торгующими организациями производству;

5) назначение технологической, товароведческой и судебно-химической экспертиз.

При расследовании хищений, совершаемых должностными лицами, существенная роль принадлежит ревизионной деятельности.

Ревизия, назначаемая следователем, позволяет выявить период хищения, операции, в которых оно было наиболее возможным, документы, вызывающие сомнение в их подлинности. Ревизия может быть проведена следователем независимо от того, назначалась ли она ранее, до возбуждения уголовного дела [2, с. 48—49].

Выемка и осмотр учетных документов имеют большое значение в обнаружении хищения, а иногда и в обнаружении способов его совершения и вуалирования.

Осмотр документов преследует также цель проводимой впоследствии встречной сверки документов, и поэтому при его проведении важно отбирать документы, выписываемые обычно в нескольких экземплярах и отражающие факты передачи сырья или готовой продукции. Осмотр документов способствует изучению данных, относящихся к различным этапам производственного (технологического) процесса. Сравнение этой документации с нормативами ГОСТа и карточками оперативного учета, отражающими движение сырья, позволяет выявить факты отклонения от ГОСТа и этапы производства, которые отражают выпуск недоброкачественной продукции либо ее обнаружение в торгующих организациях. В такой ситуации большое значение принадлежит производству экспертиз и главным образом — судебно-технологической, которая помогает установить значительный перечень обстоятельств, в частности:

какова фактическая затрата сырья на изготовление данного вида продукции и соответствует ли она утвержденным нормам;

какая экономия сырья возможна при изготовлении данного вида продукции, если не соблюдаются утвержденные нормы и др. [3].

Результаты экспертизы будут способствовать не только выявлению хищений, но и их профилактике.

Список литературы: 1. *Белкин Р. С.* Курс советской криминалистики. М., 1978. Т. 2. 390 с. 2. *Васильев А. Н.* Тактика отдельных следственных действий. М., 1981. 101 с. 3. *Виноградов И. В., Кочаров Г. И., Селиванов Н. А.* Экспертизы на предварительном следствии. М., 1966. 245 с. 4. *Драпкин Л. Я.* Методологические аспекты ситуационного подхода в криминалистике.—В сб.: Проблемы развития криминалистики в условиях научно-технического прогресса. Свердловск, 1982, с. 20—25. 5. *Селиванов Н. А.* Советская криминалистика: система понятий. М., 1982. 360 с.

Поступила в редколлегию 19.08.83.

**СОВЕТСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ И «ЮРИДИЧЕСКИЙ СОСТАВ»
ПРАВОПРЕЕМСТВА**

Советский Союз, социалистические страны, а также миролюбивые силы капиталистических и развивающихся стран направляют все усилия на предотвращение ядерной войны. Большое значение в борьбе за мир имеет соблюдение норм международного права.

На июньском (1983 г.) Пленуме ЦК КПСС подчеркивалось: «Мы стремимся к коренному оздоровлению международных отношений, упрочению и развитию всех добрых начал в этих отношениях. Мы будем добиваться уважения суверенных прав государств и народов, строгого соблюдения принципов международного права, которые империализм все чаще пытается отбросить, растоптать» [1, с. 25].

Сказанное в полной мере относится и к нормам, регулирующим права и обязанности государств в области правопреемства. Их функция заключается прежде всего в том, чтобы облегчить государствам-преемникам вступление в международные отношения и сохранить достигнутый уровень мирного и равноправного сотрудничества.

Необходимо, чтобы процесс правопреемства был правильно квалифицирован и регулировался нормами международного права. Фактическая ситуация, появление которой влечет за собой правопреемство государств, справедливо называется «фактическим правопреемством» во избежание путаницы в применении термина «правопреемство», употребляемого также для обозначения самого перехода прав и обязанностей от государства-предшественника к государству-преемнику. Последний удобно назвать «юридическим преемством» [6, с. 7—8]. Некоторые советские ученые оспаривают правомерность деления преемства на фактическое и юридическое. Так, Л. В. Власова считает, что «возникновение новых государств вследствие воссоединения или разделения трудно вообще оценить с точки зрения международного права» [5, с. 38]. Между тем современное международное право признает лишь правомерно возникшие фактические ситуации, влекущие за собой появление правопреемства. В ст. 6 Венской конвенции о правопреемстве государств в отношении договоров сказано: «Настоящая Конвенция применяется только к последствиям правопреемства государств, которое осуществляется в соответствии с международным правом и в особенности в соответствии с принципами международного права, воплощенными в Уставе Организации Объединенных Наций» [10, с. 33—34].

Убедительным примером образования нового государства в соответствии с общепризнанными принципами современного международного права является образование СССР.

Ряд ученых занимается исследованием фактического преемства при образовании СССР. Так, Н. В. Захарова обуславливает его изменением статуса международной правосубъектности Советских республик, связанным с изменением их международной договорной компетенции [6, с. 15].

Точка зрения Н. В. Захаровой относительно фактического преемства при образовании СССР была подвергнута критике В. А. Марухяном, который выдвинул конструкцию правопреемства, базирующуюся на юридическом составе. «Правопреемство имеет своим основанием не отдельный юридический факт, а целую совокупность таких фактов — юридический состав» [9, с. 107]. В. А. Марухян выделяет в юридическом составе, служащем основанием для правопреемства, главный юридический факт — образование нового государства (федерации), вступление в федерацию новых государств-членов и т. п., после чего, по его мнению, наступает такое международно-правовое последствие, как изменение международной договорной компетенции отдельных членов федерации [9, с. 107].

Точку зрения В. А. Марухяна разделяет Л. В. Власова, которая, в частности, отмечает: «Нет необходимости выделять изменение договорной компетенции в качестве самостоятельной предпосылки правопреемства государств» [4, с. 31—32].

Сами по себе предложения В. А. Марухяна и Л. В. Власовой положить в основу правопреемства так называемый «юридический состав» возражений не вызывают. Однако не со всеми выводами можно согласиться.

Отметим, что Н. В. Захарова не связывает возникновение проблемы правопреемства при образовании федерации лишь с изменением международной договорной компетенции образующих федерацию государств. В монографии «Правопреемство государств» она пишет о том, что «правопреемство имеет место при изменении статуса международной правосубъектности государства, связанном с изменением его международной договорной компетенции» [6, с. 15] (один юридический факт). Однако тут же поясняет, что «такое изменение имеет место *при* (курсив наш — В. Р., А. П.) образовании федерации (в этом случае происходит рождение нового федеративного государства), вхождении в федерацию, распаде федерации, выходе из нее (если члены федерации сохранили свою международную правосубъектность)» [6, с. 15] (другой юридический факт).

Связь изменения международной договорной компетенции с образованием федерации, а равно со вступлением в федерацию новых государств-членов и т. п., рассматривается и в других местах вышеназванной работы Н. В. Захаровой [6, с. 17—18].

факты *одновременные*. Общая теория права допускает возможность одновременного возникновения юридических фактов [7, с. 34]. В их основе лежат акты о создании федерации. В Договоре об образовании СССР от 30 декабря 1922 г. говорится, что РСФСР, УССР, БССР и ЗСФСР «заключают настоящий союзный договор об образовании в одно союзное государство — «Союз Советских Социалистических Республик» — на следующих основаниях.

1. Ведению Союза Советских Социалистических Республик, в лице его верховных органов, подлежит представительство Союза в международных отношениях...» [11, с. 381]. Образование СССР и изменение компетенции Советских республик — международно-правовое последствие заключения Договора.

Если учесть, что компетенция Советских республик, образовавших СССР, в отношении признанных ими в качестве юридически обязательных для себя международных обычаев *юридически* так же влияет на изменение статуса их международной правосубъектности, как и изменение их международной договорной компетенции, сущность фактического правопреемства при образовании СССР может быть определена следующим образом. Это — юридический состав (изменение международной правотворческой и правоприменительной компетенции образовавших СССР республик и образование нового государства — СССР), влекущий промежуточное правовое последствие — возникновение проблемы правового преемства.

Такая постановка вопроса позволит работникам органов внешних сношений, решающим вопросы международного правопреемства в аналогичных случаях, опираться на нормы международного права с момента возникновения нового государства. Это в свою очередь будет в значительной степени содействовать укреплению международного правопорядка и в конечном счёте — сохранению мира на нашей планете.

Список литературы: 1. *Материалы* Пленума Центрального Комитета КПСС, 14—15 июня 1983 г. М., 1983. 80 с. 2. *Алексеев С. С.* Общая теория права. М., 1982. Т. II. 359 с. 3. *Berber F.* Lehrbuch des Völkerrechts. Bd. I. München, 1975. 515 S. 4. *Власова Л. В.* Правопреемство государств в отношении договоров. Минск, 1982. 96 с. 5. *Власова Л. В.* Правопреемство международных договоров новыми независимыми государствами. Дис. ...канд. юрид. наук. Минск, 1979. 167 с. 6. *Захарова Н. В.* Правопреемство государств. М., 1973. 128 с. 7. *Иванова З. Д.* Юридические факты и возникновение субъективных прав граждан. — Сов. государство и право, 1980, № 2, с. 31—39. 8. *Исаков В. Б.* Фактический состав в механизме правового регулирования. Саратов, 1980. 127 с. 9. *Марухян В. А.* Правопреемство государств в современном международном праве. Дис. ...канд. юрид. наук. Ереван, 1974. 174 с. 10. *Международное право в документах.* М., 1982. 856 с. 11. *Образование Союза Советских Социалистических Республик.* Сб. документов. М., 1972. 532 с.

Поступила в редколлегию 13.12.83.